Slaheddine CHÉRIF Maher KAMOUN

Le Fonctionnaire en Droit Tunisien

compte tenu des réformes introduites depuis l'ère nouvelle

Volume II

Les droits du fonctionnaire et la défense de ces droits

Editions C.L.E.

© Les Editions C.L.E., Tunis, 2000
Tous droits réservés.
La loi relative à la protection des droits d'auteur interdit toute reproduction, même partielle, de ce livre.
Toute représentation, traduction, adaptation, par tous procédés, en tous pays, doit bénéficier de l'autorisation préalable de l'éditeur. En vertu de la loi, les infractions seront poursuivies en justice.

ISBN 9973- 828 – 35 –6- LE FONCTIONNAIRE EN DROIT TUNISIEN
« Volume II »
© Editions C.L.E. Contributions à la Littérature d'Entreprise2000
Site web : editions cle.com
E- mail dg @ editions cle.COM
96, rue de Yougoslavie 1001 Tunis - Tél.: 343- 130 Fax: 349 –796

Prix de vente public : 12, D 500

Slaheddine CHÈRIF Maher KAMOUN

Le Fonctionnaire en Droit Tunisien

Compte tenu Des réformes introduites depuis l'ère nouvelle

Volume II

Les droits du fonctionnaire et la défense de ces droits

Editions C.L.E.

CONTENU DE L'OUVRAGE

Volume Préliminaire

- **Aperçu historique sur l'évolution des pouvoirs publics et de l'Administration en Tunisie**
- **Cadre général de la Fonction Publique**
- **Mise à Niveau de l'Administration**

Volume I

La carrière du fonctionnaire

Volume II

- **Les droits du fonctionnaire**
- **La défense de ces droits**

Volume III

- **Les obligations du fonctionnaire**
- **Le régime disciplinaire dans la Fonction Publique**

VOLUME II

- **Les droits du fonctionnaire**
- **la défense de ces droits**

SOMMAIRE
DU VOLUME II

Pages

Chapitre Premier
Le droit aux congés 9

Chapitre II
Le droit à l'avancement 99

Chapitre III
Le droit à la promotion 107

Chapitre IV
Le droit d'exercer les libertés publiques garanties par la constitution 153

Chapitre V
Le droit d'être rémunéré en contre partie du travail fourni 159

Chapitre VI
Le droit à la protection 181

Chapitre VII
Le droit aux décorations et au maintien des situations administratives acquises 209

Chapitre VIII
Les droits reconnus aux agents après la cessation définitive de leurs fonctions 215

Chapitre IX
La défense collective des droits des agents de la Fonction Publique 273

Chapitre X
La défense individuelle des droits des agents de la Fonction Publique 301

Les agents de la Fonction Publique bénéficient, au cours de leur carrière, des droits ci-après :

- Le droit aux congés (chapitre I),
- Le droit à l'avancement (chapitre II),
- Le droit à la promotion (chapitre III),
- Le droit à l'exercice des libertés publiques garanties par la constitution (chapitre IV),
- Le droit à une rémunération en contrepartie du service accompli (chapitre V),
- Le droit à la protection (chapitre VI).

Ils bénéficient également d'autres droits tels que le droit à certaines médailles et le droit au maintien des situations juridiques acquises (chapitre VII).

Par ailleurs, les agents de la Fonction Publique bénéficient, après la cessation définitive de leurs fonctions, de certains droits (chapitre VIII).

L'ensemble des droits dont les agents de la Fonction Publique bénéficient, au cours de leur carrière ou après la cessation définitive de leurs fonctions, peuvent être défendus soit de manière collective (chapitre IX) soit individuellement (chapitre X).

CHAPITRE I

Le droit aux congés

Ce chapitre est consacré à :

- la définition des congés et à leur classification,
- et à l'étude du régime juridique applicable à chaque catégorie de congés.

Section I : Définition et classification des congés

Paragraphe I : Définition des congés (1)

Le congé est une interruption de service,

- justifiée par un motif légal,
- sollicitée par l'agent concerné,
- et autorisée par l'autorité administrative compétente.

Le congé n'a, en principe, aucun effet sur la situation administrative et pécuniaire de l'agent de la Fonction Publique.

1) Le congé est une interruption de service justifiée par un motif légal

La nature des congés dont peuvent bénéficier les agents publics est expressément et limitativement déterminée par la loi.

Toute absence de service non justifiée par un motif légal est considérée comme une absence irrégulière.

L'article 35 § 3 du statut général des personnels de

---

(1) Pour les militaires, les interruptions légales de service sont dénommées "permissions" lorsque leur durée ne dépasse pas 45 jours. Au delà de cette limite elles prennent la forme de congés (la loi n° 67-20 du 31 Mai 1967).

Pour les agents des Forces de Sécurité Intérieure, les interruptions légales de service sont dénommées indifféremment permissions ou congés.

la Fonction Publique dispose à cet égard que **"toute absence non justifiée par un congé régulier conformément aux dispositions de la présente loi, donne lieu à retenue sur salaire au titre des journées d'absence, sans préjudice le cas échéant, des sanctions disciplinaires."**

Toutefois, et nonobstant ces dispositions, il est souvent constaté, que l'Administration autorise ses agents à s'absenter momentanément du service pour des raisons personnelles.

Ces autorisations d'absence sont souvent délivrées pour un motif impérieux ; les agents ne doivent pas, toutefois, en abuser pour ne pas perturber la bonne marche du service.

2) Le congé est une interruption de service, sollicitée par l'agent concerné

Le congé est, en principe, octroyé sur demande de l'agent.

Toutefois, lorsque l'exercice des fonctions est de nature à constituer un risque pour l'état de santé de l'agent, de celui de ses collègues ou des usagers, l'Administration doit le mettre, d'office, en congé.

3) Le congé est une interruption de service, autorisée par l'autorité administrative compétente

L'agent ne peut, sous prétexte d'avoir demandé un congé légal, quitter le service, sans autorisation prélable de son chef immédiat.

Toutefois, lorsque l'agent devient subitement indisponible, pour cause de maladie, il peut s'absenter du service, et régulariser sa situation administrative ultérieurement (2).

---

(2) Cf. article 35 de la loi n° 83-112 du 12 Décembre 1983.

Par ailleurs, l'article 30 de la loi n° 82-70 du 6 Août 1982 portant statut général des agents des forces de sécurité intérieure prévoit à cet égard que "les agents des Forces de Sécurité Intérieure ne peuvent bénéficier d'une permission, qu'après avoir obtenu une autorisation."

Le pouvoir d'accorder ou de refuser un congé appartient au Chef de l'Administration. Ce pouvoir revêt un caractère discrétionnaire, sauf en ce qui concerne les congés de maladie, et de maternité.

Tribunal Administratif

Affaire n° 4666, arrêt du 8 Novembre 1995, Mohamed Lotfi ..... contre Ministre de la Santé Publique.

Dans cet arrêt, le Tribunal Administratif a précisé ce qui suit :

"Considérant que le requérant a d'abord demandé à son Administration de lui octroyer un congé sans solde de trois mois, que l'Administration le lui a octroyé par arrêté du 6 Octobre 1994.

Considérant que le requérant a ensuite demandé le 8 Octobre 1994 de mettre fin au congé sans solde qui lui a été octroyé à compter du 1er Octobre 1994 et qu'il a motivé sa demande par la nécessité de reprendre le service en vue de procéder à des travaux de contrôle technique des équipements mis à la disposition du Centre de Maternité de Tunis ; mais que l'Administration a refusé sa demande par décision du 11 Octobre 1994.

Considérant que l'octroi des congés aux agents de la Fonction Publique rentre dans le cadre du pouvoir discrétionnaire de l'Administration, et que celle-ci dispose du même pouvoir pour décider de réintégrer les agents avant la fin de leur période de congé.

Considérant qu'il ressort de ce qui précède que l'arrêté objet du recours est jugé régulier tant que le requérant n'a pas prouvé que l'Administration a violé la loi ou a commis une erreur d'appréciation des faits ou un détournement de pouvoir ou de procédure."

Toutefois, le refus d'accorder un congé doit être justifié par un motif légal ou par des considérations

d'intérêt général ([3]).

4) Le congé n'a pas, en principe, d'effet sur la situation administrative et pécuniaire de l'agent

L'agent en congé reste juridiquement en position d'activité. Il continue, en principe à bénéficier pendant la période de congé de ses droits à la rémunération, à l'avancement, à la promotion et à la retraite ([4]), et reste entièrement soumis à ses obligations professionnelles.

L'article 36 du statut général des personnels de la Fonction Publique précise à ce titre que : **"durant la période de congé, le fonctionnaire ne doit se livrer à aucune activité rémunérée, sous peine d'application des dispositions de l'article 56 de la présente loi"** ([5]).

Ainsi, selon la loi, l'agent qui utilise son congé pour exercer une activité privée lucrative doit être sévèrement puni ([6]).

Paragraphe II : Classification des congés

Les congés peuvent être classés en quatre catégories :

- **les congés de repos** qui comprennent :
  - les congés hebdomadaires,

---

(3) Cf. Conseil d'Etat Français du 4 Avril 1973. Rec. p. 274 (illégalité d'une mesure générale de refus de congé non justifiée par un motif de service) et 24 Avril 1974. Thyrand n° 87260 Rec. Tables p. 1022.

(4) Sous réserve des dispositions dérogatoires prévues en matière de congé de maladie et de congé sans solde.

(5) L'article 56 concerne la procédure disciplinaire applicable en cas de faute grave commise par un fonctionnaire.

(6) L'agent ne peut, pendant la période de congé, bénéficier des dérogations se rapportant au principe d'interdiction de s'adonner à toute activité privée lucrative.

- et les congés annuels.

- **les congés pour raisons de santé** qui comprennent :
  - les congés de maladie,
  - le congé de maternité,
  - le congé post-natal,
  - et les autorisations d'allaitement.

- **les congés pour formation ou études** qui comprennent :
  - le congé pour formation continue,
  - le congé pour études.

- **les congés circonstanciels** qui comprennent

  - les congés pour jours fériés,
  - les congés accordés au titre d'évènements nationaux et internationaux,
  - les congés exceptionnels,
  - le congé sans solde,
  - le congé libératoire.

Paragraphe III : Les congés dont peut bénéficier chaque catégorie d'agents de la Fonction Publique

Le régime des congés n'est pas uniforme pour toutes les catégories d'agents de la Fonction Publique ; chaque catégorie bénéficie d'un régime plus ou moins étendu selon la nature des liens qu'elle est censée avoir avec l'Administration.

Ainsi, les agents recrutés à titre permanent (fonctionnaires et ouvriers) et titularisés dans leurs emplois bénéficient du maximum de droits à ce titre.

Les agents permanents non encore titularisés, les agents temporaires et les agents contractuels bénéficient de régimes de congés de moins en moins étendus.

Le tableau ci-après indique les droits dont bénéficie chaque catégorie d'agents en matière de congé :

Catég. d'agents	Congés									
	RE	JF	MO	MLD	MA	PN	AL	EX	FC	SS
Fonction-naires et ouvriers titulaires	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Fonction-naires et ouvriers stagiaires	+	+	+	+	+	+	+	+	-	+
Agents tempo-raires	+	+	+	-	+	+	+	-	-	-
Agents contrac-tuels	+	+	+	-	+	-	+	-	-	-

Légende :

+ : bénéficie du congé	MA : maternité
- : ne bénéficie pas du congé	PN : post-natal
RE : repos	AL : allaitement
JF : jours fériés	EX : exceptionnels
MO : maladie ordinaire	FC : formation continue
MLD : maladie de longue durée	SS : sans solde

D'aucuns estiment que les droits à congé, n'étant pas destinés à récompenser les agents mais à satisfaire des besoins déterminés, les mêmes pour tous, (repos, soins,...) devraient être octroyés d'une manière uniforme à tous les agents ; toutefois, dans tous les pays, ces droits dépendent du lien existant entre les agents et l'Administration.

Section II : Etude du régime juridique applicable à chaque catégorie de congé

Sous/Section I : Les congés de repos

Les congés de repos sont de deux catégories :

- le congé hebdomadaire,
- et le congé annuel.

Paragraphe I : Le congé hebdomadaire

Chaque agent de la Fonction Publique a droit à une journée de repos par semaine.

Ce congé, dit hebdomadaire, est accordé, en principe, la journée du dimanche, de façon automatique sans demande, ni autorisation préalable (7).

Toutefois, les agents affectés dans les services fonctionnant sans interruption (Police, Urgence médicale, Télégraphe ...) bénéficient de leurs congés hebdomadaires par roulement durant toutes les journées de la semaine.

Paragraphe II : Le congé annuel de repos

1) Le droit au congé annuel de repos

Le droit au congé annuel de repos est considéré comme l'un des acquis les plus importants reconnus aux salariés des secteurs public et privé. Le salarié ne peut pas en être privé, même avec son consentement.

La convention internationale n° 52 ratifiée par le décret du 25 Avril 1957 dispose dans son article 4 à cet égard que "**tout accord portant sur l'abandon du droit au congé annuel payé ou sur la renonciation au dit congé, doit être considéré comme nul.**"

Tous les agents en activité ou en détachement, ont donc droit à un congé annuel de repos.

Toutefois, ce droit n'est acquis, qu'après service

---

(7) Les agents des forces de sécurité intérieure peuvent bénéficier d'une permission dont la durée varie de 24 à 36 heures, à condition qu'ils aient accompli une période de travail d'une semaine au moins (art. 33 de la loi n° 82 du 6 Août 1982).

Quant aux militaires, leur statut général (loi n° 67-20 du 31 Mai 1967) dispose dans son article 51 qu'ils peuvent "bénéficier d'une permission de 24 à 36 heures."

fait [8] [9] [10].

L'article 37 (nouveau) du statut général des personnels de la Fonction Publique dispose à cet égard que les agents ont droit à un congé annuel de repos, accordé par "**année de services effectifs du 1er Janvier au 31 Décembre.**"

Toutefois, deux précisions s'imposent à cet égard :

A/ Les agents empêchés, même illégalement, d'assurer leur service, ne peuvent pas réclamer de droits à congé de repos, au titre de la période d'inactivité.

Tribunal Administratif

Affaire n° 2615, arrêt du 3 Mars 1993, Mahmoud ..... contre Ministre des Communications (agent révoqué illégalement, puis autorisé à reprendre son service. L'Administration refuse de lui accorder un congé de repos au titre de la période d'inactivité ; sa requête a été rejetée par le

---

(8) Selon l'ancien article 37 du statut général des personnels de la Fonction Publique (avant sa modification par la loi n° 97-83 du 20 Décembre 1997), le congé annuel de repos pouvait être accordé par anticipation ; cet article disposait que ce congé "peut être accordé à compter du 1er Janvier de l'année."

Ces anciennes dispositions étaient en contradiction avec la nature même du congé de repos qui vise à permettre aux agents de se reposer après une période de labeur.

(9) En Droit Marocain, le premier congé de repos n'est accordé qu'après 12 mois de service (cf. article 40 du Dhahir n° 58-008 du 24 Février 1958 portant statut général de la Fonction Publique B-O 2372 du 11 Avril 1958 p. 63).

(10) L'article 1er du décret Français n° 84-972 du 26 Octobre 1984 dispose que " tout fonctionnaire de l'Etat en activité, a droit, pour une année de service accompli du 1er Janvier au 31 Décembre, à un congé annuel..." l'article 2 de ce même décret précise que "les fonctionnaires qui n'exercent pas leurs fonctions pendant la totalité de la période de référence, ont droit à un congé annuel dont la durée est calculée au prorata de la durée des services accomplis..."

Tribunal Administratif).

Dans cet arrêt, le Tribunal Administratif a précisé ce qui suit :

"Bien que les dispositions de l'article 9 de la loi relative au Tribunal Administratif imposent à l'Administration de rétablir la situation juridique modifiée ou supprimée par les actes administratifs annulés, ces dispositions ne permettent pas de faire bénéficier de ses droits à congé l'agent révoqué et dont l'acte de révocation a été annulé ; car dans l'esprit du législateur le congé de repos est accordé aux agents après avoir exercé leur travail de façon effective."

B/ L'Administration peut surseoir à l'octroi du congé de repos, pour des raisons impérieuses de service.

2) Durée du congé annuel de repos ([11])

La durée du congé annuel de repos est fixée, en

---

(11) En France, l'article 34 de la loi n° 84-16 du 11 Janvier 1984 dispose que : "le fonctionnaire en activité a droit :

1/ à un congé annuel avec traitement, dont la durée est fixée par décret en Conseil d'Etat..."

En outre, le décret Français n° 84-972 du 26 Octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'Etat dispose notamment dans son article 1er ce qui suit :

"Tout fonctionnaire de l'Etat en activité a droit, a un congé annuel d'une durée égale à cinq fois ses obligations hebdomadaires de service. Cette durée est appréciée en nombre de jours effectivement ouvrés.

Un jour de congé supplémentaire est attribué à l'agent dont le nombre de jours de congé pris en dehors de la période du 1er Mai au 31 Octobre est de cinq, six ou sept jours ; il est attribué un deuxième jour de congé supplémentaire lorsque ce nombre est au moins égal à huit jours."

En Syrie, la durée du congé annuel varie principalement selon l'ancienneté de l'agent ; en effet, cette durée est de 15 jours pour les agents ayant accompli moins que 5 années de services, elle est de 21 jours pour ceux qui ont accompli entre 5 et 10 années de services, de 26 jours pour ceux qui ont accompli entre 10 et 20 ans de services et de 30 jours pour ceux qui ont atteint l'âge de 50 ans ou qui ont accompli plus que 20 ans de services (cf. article 44 de la loi Syriene n° 1 du 29 Décembre 1984 (Journal El Baath n° 6660).

Au Liban, le congé de repos est de 20 jours.

En Droit Saoudien, les coopérants étrangers bénéficient d'un congé de repos annuel de 45 jours (cf. article de M. OTHMAN IBRAHIM à la revue de l'Administration Publique de l'Institut de l'Administration Publique de Riadh n° 38 Chaouel 1405).

Pour les nationaux Saoudiens, le congé de repos est de 30 jours pour chaque année de service.

En Egypte, le congé de repos est octroyé de la manière suivante :

- Un mois pour les agents qui ont atteint l'âge de 50 ans ou qui ont exercé 10 années de service sans interruption,
- 21 jours pour les agents qui ont effectué au moins une année de service.

principe, à un mois ([12]).

Toutefois, pour certaines catégories d'agents, la durée du congé annuel de repos est supérieure à un mois.

A/ Il en est ainsi, pour les magistrats de l'ordre judiciaire ; la durée du congé de repos dont bénéficient ces agents est fixée à deux mois ([13]) ([14]).

Cette faveur accordée aux magistrats, se justifie par plusieurs raisons :

- les audiences se poursuivent souvent, durant toute l'année judiciaire, au delà des heures normales de service ;
- les magistrats du parquet et les juges d'instruction sont censés exercer leurs fonctions en permanence ;
- les magistrats du siège sont tenus pendant la période de congé, de rédiger les jugements qu'ils avaient prononcés et de préparer les affaires à juger au cours de

---

(12) Les fonctionnaires exerçant à mi-temps, bénéficient du congé de repos dans les mêmes conditions que leurs homologues exerçant à plein temps.

Néanmoins, ils perçoivent durant leur congé, la moitié de la rémunération due aux agents exerçant à plein temps, et ce à l'exception des indemnités à caractère familial qui leur sont servies intégralement (Cf. décret n° 85-839 du 17 Juin 1985).

(13) Aux termes de l'article 39 § 1 de la loi n°67-29 du 14 Juillet 1967 relative au statut de la magistrature :

"Tout magistrat en activité a droit à un congé de repos payé de deux mois par année de service accompli, s'il compte au moins un an de services effectifs. Toutefois, le Ministre de la Justice peut, lorsque les mesures du service l'exigent, réduire ce congé à une durée qui ne peut être inférieure à un mois."

(14) En France, les magistrats bénéficient théoriquement de leur congé de repos dans les mêmes conditions que les fonctionnaires.

Toutefois, dans la pratique, ces personnels bénéficient de 7 à 9 semaines de congé par an, du fait qu'ils utilisent une partie de leur période de congé pour juger les affaires en cours.

la nouvelle année judiciaire.

B/ Pour les membres du Tribunal Administratif, l'article 36 (nouveau) de la loi n° 72-67 du 1er Août 1972, telle qu'elle a été modifiée par la loi organique n° 83-68 du 21 Juillet 1983, dispose que les règles applicables aux fonctionnaires, notamment en matière de congé, leur sont aussi applicables.

Toutefois, ce même article ajoute que : **"La durée des vacances judiciaires des membres du Tribunal Administratif est fixée à deux mois."**

Il est remarqué à cet égard, que ce paragraphe concerne les vacances judiciaires, et non pas la période du congé de repos des membres du Tribunal Administratif.

En effet, les vacances judiciaires se rapportent à l'organisation de la juridiction et à son activité, alors que le congé de repos concerne le personnel ; on aurait pu par conséquent interpréter ces dispositions restrictivement et n'accorder aux membres du Tribunal Administratif qu'un mois de congé annuel de repos.

Cependant, le Tribunal Administratif n'a pas fait cette interprétation et accorde à ses membres deux mois du congé de repos par an.

C/ Les membres de la Cour des Comptes bénéficient également de deux mois de congé annuel de repos ([15]).

D/ Les enseignants bénéficient, quant à eux, d'un congé annuel de repos dont la période et la durée correspondent à celles des vacances scolaires.

Ce régime dérogatoire se justifie, évidemment, par la spécificité de l'organisation de l'activité d'enseignement.

E/ S'agissant des militaires, des agents des forces de sécurité intérieure, et des agents de la douane, ils bénéficient d'un congé annuel d'une durée de 45

---

(15) Cf. article 32 du décret-loi n° 70-6 du 26 Juillet 1970.

jours ([16]) ([17]) ([18]).

F/ Quant aux agents du Ministère des Affaires Etrangères affectés à l'étranger, ils bénéficient d'un congé de repos de 30 jours par année, à l'exception des chefs des missions diplomatiques ou consulaires et des personnels affectés dans des pays où le climat et les conditions de travail et de vie sont difficiles ; ceux-ci bénéficient, à titre dérogatoire, d'un congé de repos annuel de 45 jours.

La liste de ces pays est fixée par arrêté du Ministre des Affaires Etrangères ([19]) ([20]).

Par ailleurs, si l'agent n'a pas exercé ses fonctions durant toute la période ouvrant droit au congé de repos annuel, il peut bénéficier :

- de deux jours et demi de congé par mois de services effectifs,
- et d'une demi journée pour chaque six (6) jours de services effectifs, lorsque la période de travail

---

(16) Cf. Article 49 de la loi n° 67-20 du 31 Mai 1967 portant statut général des militaires.

Toutefois, les militaires servant sous contrat, ne peuvent prétendre qu'à une permission de détente de 30 jours (cf. article 7 § 2 du décret n° 67-156 du 31 Mai 1967 fixant le statut particulier de l'armée de terre).

(17) Cf. Article 31 de la loi n° 82-70 du 6 Août 1982 portant statut général des agents des forces de sécurité intérieure.

(18) Cf. article 39 de la loi n° 95-46 du 15 Mai 1995.

(19) Cf. décrets n° 91-1077 et 91-1079 du 22 Juillet 1991, décret n° 1157 du 2 Août 1991 et arrêté du Ministre des Affaires Etrangères du 4 Mars 1992 tel qu'il a été complété par l'arrêté du 9 Mars 1999.

(20) Les agents du Ministère des Affaires Etrangères affectés à l'étranger bénéficient à l'occasion de leur congé de repos de la gratuité du transport pour rentrer en Tunisie pour eux mêmes, leurs conjoints et leurs enfants à charge après une ou deux années de services effectifs selon le pays d'affectation (Cf. arrêté du 4 Mars 1992 précité).

est inférieure à un mois ([21]).

Enfin, les agents contractuels ont droit à un congé de repos de deux jours et demi par mois de services effectifs ([22]).

3) Procédure d'octroi du congé annuel de repos

En principe, le congé annuel de repos n'est pas accordé de façon automatique. Il doit faire l'objet d'une demande écrite précisant sa période.

Cette demande n'est pas, en elle même, suffisante ; l'octroi du congé reste tributaire de l'accord de l'Administration qui est, généralement, concrétisé par un titre de congé indiquant de manière précise la date de commencement du congé et sa durée.

4) Répartition des congés annuels de repos ([23])

Pour éviter toute perturbation dans la bonne marche du service, le départ en congé des agents appartenant à une même Administration doit être planifié et réparti, dans la mesure du possible, sur toute la période de l'année.

Les agents ayant des enfants à charge bénéficient d'une priorité pour le choix de la période de leur congé

---

(21) Cf. article 37 (nouveau) et article 87 § 2 du statut général des personnels de la Fonction Publique.

(22) Cf. article 111 (nouveau) du statut général des personnels de la Fonction Publique.

(23) Cf. circulaire n° 10 du 29 Mars 1997.

Cf. également la circulaire n° 14 FP du 27 Mai 1959, selon laquelle, l'Administration doit "prendre toutes les mesures propres à assurer une répartition des congés de façon que l'exécution des tâches, au cours de cette période, soit assurée dans les meilleures conditions."

Il est rappelé à cet égard, que pendant la période du Protectorat Français, le statut général des fonctionnires de l'Etat prévoyait que le nombre des agents bénéficiaires de congés de repos ne peut dépasser 20 % de l'effectif total (cf. décret Beylical du 7 Février 1936).

annuel ([24]) ([25]).

Par ailleurs, certaines catégories d'agents bénéficient de leur congé annuel de repos durant une période précise de l'année, c'est le cas par exemple des magistrats qui, "**jouissent de leur congé de repos pendant la période des vacances des tribunaux ...**" ([26]).

En fait, la plupart des magistrats bénéficient de leurs congés pendant cette période. Mais, pour assurer la continuité du service, certains d'entre eux sont contraints de reporter leurs congés à une autre période de l'année.

5) Fractionnement du congé annuel de repos ([27]) ([28])

Le congé annuel de repos peut ne pas être accordé en une seule fois.

Il peut faire l'objet d'un fractionnement, à la demande de l'agent lui-même ou à l'initiative de l'Administration.

---

(24) Cf. article 37 (dernier alinéa) du statut général des personnels de la Fonction Publique.

(25) Le décret Français n° 84-972 du 26 Octobre 1984 dispose à cet égard dans son article 3 que "le calendrier des congés définis aux articles 1er et 2, est fixé par le chef du service, après consultation des fonctionnaires intéressés, compte tenu des fractionnements et échelonnements de congés que l'intérêt du service peut rendre nécessaires.

Les fonctionnaires chargés de famille bénéficient d'une priorité pour le choix des périodes de congés annuels."

(26) Cf. article 39 paragraphe 2 de la loi n° 67-29 du 14 Juillet 1967.

(27) Cf. article 37 du statut général des personnels de la Fonction Publique.

(28) La loi Syrienne permet d'accorder aux agents publics, des autorisations d'absence en cours de séance. Ces absences sont prises en compte lors du calcul des droits au congé annuel (Cf. article 44 de la loi du 29 Décembre 1984 - journal El Baath n° 6660.)

L'Administration conserve, toutefois, toute liberté pour s'opposer au fractionnement du congé de repos.

En pratique, le fractionnement des congés de repos peut causer des perturbations dans le fonctionnement du service.

En effet, lorsqu'une ou deux journées sont intercalées entre le jour du congé hebdomadaire et un jour férié, les agents sont souvent tentés de demander de bénéficier de ces journées intercalaires au titre de leur congé de repos ; les services de l'Administration se trouvent ainsi, pendant ces journées, amputés d'une grande partie de leurs effectifs.

Par ailleurs, le fractionnement du congé de repos aboutit à un allongement abusif de la période de congé, car les fractions ne comportent souvent que des jours ouvrables ([29]).

Toutefois, le fractionnement du congé de repos peut être utile.

En effet, du fait qu'une bonne partie du personnel demande de bénéficier de son congé pendant la période estivale, le fractionnement permet de donner satisfaction au maximum d'agents, sans perturber, outre mesure, la bonne marche du service.

6) Le report du congé annuel de repos

En application de l'ancien article 38 du statut général des personnels de la Fonction Publique, les agents pouvaient demander le report de leurs congés annuels durant les deux années suivant celle au titre de laquelle le congé est dû.

Cette possibilité a été supprimée par la loi n° 97-83 du 20 Décembre 1997.

En application de l'article 38 (nouveau) du statut général des personnels de la Fonction Publique, il n'est plus permis aux agents de demander le report de leur

---

(29) Pour cette raison, le Droit Français, n'accorde en cas de fractionnement, que 27 jours de congés de repos au lieu d'un mois.

congé annuel de repos ([30]).

L'autorité administrative ne peut pas, non plus, décider elle même de reporter les congés annuels que dans des cas exceptionnels et seulement pour des raisons inhérentes à la bonne marche du service. Ce report, n'est, par ailleurs, permis que pour une seule année.

Ainsi, en application des nouvelles dispositions statutaires, les agents doivent demander de bénéficier de leur congé de repos annuel avant la fin de l'année qui suit celle au titre de laquelle le congé est dû.

Tout report de congé décidé par l'Administration en raison des nécessités de service doit faire l'objet d'un arrêté individuel ([31]) ([32]).

Tribunal Administratif

Affaire n° 590, arrêt du 15 Février 1983, Touhami ..... contre Ministre du Plan et des Finances (l'Administration a refusé d'accorder à un agent révoqué ses droits à congé au titre des dernières années de service - rejet de la requête).

---

(30) La possibilité de report du congé annuel de repos subsiste pour les agents des forces de sécurité intérieure et les agents des douanes ; en effet, l'article 31 de la loi n° 82-70 du 6 Août 1982 et l'article 39 de la loi n° 95-46 du 15 Mai 1995 disposent que les agents "bénéficient d'une permission annuelle de 45 jours au maximum, qui peut être reportée pour nécessité de service". Ainsi, ces agents peuvent bénéficier du report de leurs droits à congé indéfiniment.

Par contre, les militaires n'ont pas droit au report de leur permission annuelle (cf. article 49 de la loi n° 67-20 du 31 Mai 1967).

(31) Cf. circulaire n° 3 du 23 Janvier 1998.

(32) Les dispositions légales concernant le report du congé s'appliquent à tous les agents soumis au statut général des personnels de la Fonction Publique (fonctionnaires, ouvriers, agents temporaires, agents contractuels) Cf. articles 38 (nouveau), 96, 106 (nouveau) et 111 (nouveau) du statut général tels qu'ils ont été modifiés par la loi n° 97-83 du 20 Décembre 1997.

Le Tribunal Administratif a précisé dans cet arrêt que le report du congé doit être autorisé par l'Administration.

Il convient de remarquer que l'ancienne pratique du report de congé était préjudiciable, aussi bien à l'Administration, qu'à l'agent lui-même.

En effet, l'Administration était contrainte, en cas de report, d'octroyer ultérieurement à l'agent, un congé de repos d'une durée assez longue, ce qui était de nature à perturber la bonne marche du service. L'agent, quant à lui, était amené à travailler pendant une période supérieure à une année, sans avoir l'occasion de se reposer, ce qui se répercutait inéluctablement, de façon négative, sur son état de santé ([33]).

7) Reprise du service après le bénéfice d'un congé annuel de repos

Au terme du congé de repos, l'agent doit reprendre ses fonctions.

L'article 39 du statut général des personnels de la Fonction Publique dispose à cet égard que "**... le fonctionnaire qui ne rejoint pas son poste de travail à l'expiration du congé de repos peut**

---

(33) L'article 4 et 5 du décret Français n° 84-972 du 26 Octobre 1984 disposent que : "L'absence du service ne peut excéder trente et un jours consécutifs. Toutefois, cette disposition ne s'applique pas aux fonctionnaires bénéficiant d'un congé bonifié en application du décret du 20 Mars 1978 susvisé ou aux fonctionnaires et agents de l'Etat autorisés exceptionnellement à cumuler leurs congés annuels pour se rendre dans leurs pays d'origine ou pour accompagner leurs conjoints se rendant dans leurs pays d'origine."

"Le congé dû pour une année de service accompli, ne peut se reporter sur l'année suivante, sauf autorisation exceptionnelle donnée par le chef de service."

En Droit Syrien, le report des congés annuels est interdit (article 44 de la loi Syrienne n° 1 du 29 Décembre 1984 - journal El Baath n° 6660).

être traduit devant le conseil de discipline" ([34]).

Toutefois, l'agent peut à l'issue de son congé de repos :

- bénéficier d'un congé d'une autre nature (congé de maternité ...) ([35]),
- ou être mis dans une autre position légale (détachement, disponibilité, ou sous les drapeaux).

Par ailleurs, l'Administration peut, pour des considérations de service, ordonner à l'agent d'interrompre son congé annuel et de reprendre le travail sans délai.

Le refus par l'agent de rejoindre son poste constitue, dans ce cas, une infraction disciplinaire grave.

8) La perte du droit au congé annuel de repos

Les agents de la Fonction Publique perdent leur droit aux congés de repos, dès qu'il est mis fin définitivement à leurs fonctions.

Tribunal Administratif

Affaire n° 590, arrêt du 15 Février 1983, Touhami ..... contre Ministre du Plan et des Finances (agent révoqué de ses fonctions en 1979 - refus de l'Administration de lui accorder ses droits à

---

(34) Ces dispositions sont également prévues par l'article 35 de la loi n° 82-70 du 6 Août 1982 portant statut général des forces de sécurité intérieure.

(35) Cependant toute demande de congé de maladie présentée immédiatement après le bénéfice d'un congé de repos est présumée douteuse.

Aussi, le statut général des personnels de la Fonction Publique a-t-il subordonné, dans son article 35, l'octroi du congé de maladie dans ce cas, à l'autorisation de la commission médicale compétente.

Il en est de même pour les agents des douanes (Cf. article 43 de la loi n° 95-46 du 15 Mai 1995).

S'agissant des agents des forces de sécurité intérieure, leur statut est plus rigoureux, il dispose en effet que : "l'agent des Forces de Sécurité Intérieure ne peut obtenir un congé de maladie qui fait suite à un congé de repos." (loi n° 82-70 du 6 Août 1982).

congé de repos au titre des années 1975-1976 et 1977 - rejet de la requête par le Tribunal Administratif).

9) L'interdiction de compenser en argent les droits au congé annuel de repos

Le droit au congé de repos ne peut, en aucun cas, être compensé en argent ([36]) ([37]) ([38]).

La compensation pécuniaire des droits à congé est interdite, même dans le cas où l'agent cesse définitivement ses fonctions.

Tribunal Administratif

Affaire n° 590, arrêt du 15 Février 1983, Touhami ..... contre Ministre du Plan et des Finances.

Dans cet arrêt, le Tribunal Administratif a affirmé que "la législation en vigueur ne contient aucune disposition permettant de compenser en argent les droits à congé non utilisés."

---

(36) En France, le décret n° 84-972 du 26 Octobre 1984 dispose qu' "un congé non pris ne donne lieu à aucune indemnité compensatrice" ; d'ailleurs, le Conseil d'Etat Français avait jugé que l'agent n'est aucunement fondé de réclamer une indemnité compensatrice en contre partie d'un congé légal dont il n'a pu bénéficier (Conseil d'Etat Français du 28 Avril 1978. Ruy n° 88065 Rec. Tables p. 978 et 2 Mars 1977. Dame Gaitz Rec. n°98708).

(37) Aux termes de la circulaire n° 8 PM/SGG/FP du 11 Mars 1974 les droits à congé non épuisés sont définitivement éteints ; plus particulièrement "ils ne peuvent en aucune manière être compensés par quelque rémunération que ce soit."

(38) Toutefois, selon une pratique très ancienne, dépourvue de toute assise juridique, les agents du Ministère des Affaires Etrangères en exercice à l'étranger, bénéficient, lors de leur retour en Tunisie, de la rémunération afférente à leurs droits à congé.

Ces agents, avant de quitter leur poste à l'étranger, perçoivent, d'avance, cette rémunération, afin de passer leur congé dans leur pays d'affectation.

En fait, ces agents rentrent souvent directement en Tunisie.

10) La preuve du bénéfice effectif du congé annuel de repos

L'Administration doit être en mesure de prouver que l'agent a effectivement bénéficié de son congé de repos.

Tribunal Administratif

Affaire n° 4008, arrêt du 19 Mars 1996, Mohamed ..... contre le Président de la Municipalité de la Goulette.

Dans cet arrêt, le Tribunal Administratif a précisé ce qui suit :

"Considérant que le requérant affirme ne pas avoir bénéficié effectivement de ses droits à congé et que la municipalité soutient au contraire, qu'elle lui a octroyé ces droits par arrêté du 5 Janvier 1993.

Considérant que le Tribunal a prononcé un jugement préparatoire demandant à la municipalité de prouver que l'arrêté en question a été bien notifié au dit agent, ou de prouver que ce dernier a effectivement bénéficié de ses droits à congé.

Considérant que la municipalité n'a pas fourni la preuve demandée, ce qui permet de considérer qu'elle acquiesce aux allégations du requérant, l'acte objet du recours est jugé par là même irégulier..."

Sous/Section II : Les congés accordés pour raisons de santé

Les congés pouvant être accordés pour raisons de santé sont au nombre de quatre :

- les congés de maladie,
- les congés de maternité,
- le congé post-natal,
- le repos d'allaitement.

Paragraphe I : Les congés de maladie

Sous/Paragraphe I : Généralités

Tous les agents de la Fonction Publique, qu'ils soient titulaires, stagiaires, temporaires ou contractuels, peuvent, en cas d'indisponibilité, bénéficier d'un congé de maladie.

La maladie ouvrant droit à congé doit, toutefois, être constatée par un médecin inscrit au Conseil de l'Ordre. Un étudiant en médecine, (même un médecin interne), un infirmier ou un pharmacien, ne sont pas habilités à procéder à ce constat.

Par ailleurs, toutes les maladies n'ouvrent pas droit à congé de façon systématique ; Seules les maladies qui sont de nature à empêcher l'agent d'exercer ses fonctions, ouvrent ce droit.

Ainsi, une même maladie peut être de nature à empêcher l'exercice d'une fonction déterminée, et ne pas avoir d'influence sur l'exercice d'autres fonctions.

C'est d'ailleurs pour cette raison que le certificat médical doit préciser la nature de la maladie, afin de permettre à l'Administration de vérifier si cette maladie était de nature à empêcher l'agent d'exercer ses fonctions.

Par ailleurs, pour que l'agent puisse avoir droit à un congé de maladie, il faut qu'il soit en exercice. Ainsi, si l'agent tombe malade alors qu'il est déjà en congé, ou en position de disponibilité, ou sous les drapeaux, il ne peut pas bénéficier d'un congé de maladie ([39]).

Il existe quatre sortes de congés de maladie :

- les congés de maladie ordinaire,
- les congés de maladie de longue durée,
- les congés pour maladies professionnelles, ou accidents de travail,

---

(39) Par contre, en Droit Français, si l'agent tombe malade alors qu'il était en congé de repos, il conserve le droit à la fraction non utilisée de son congé de repos.

- et les congés pour maladie contractée lors de l'accomplissement d'un acte de dévouement dans l'intérêt général.

Sous/Paragraphe II : Les congés de maladie ordinaire

Les personnels de la Fonction Publique n'ont pas tous, les mêmes droits en matière de congé de maladie ordinaire.

Ils peuvent être répartis, à ce titre, en quatre groupes :

- les fonctionnaires et les ouvriers,
- les agents temporaires,
- les agents contractuels,
- et les agents des forces de sécurité intérieure, les militaires et les agents des douanes.

I - Les congés de maladie ordinaire accordés aux fonctionnaires et aux ouvriers ([40])

Aux termes de l'alinéa 1 de l'article 41 du statut général des personnels de la Fonction Publique, **"En cas de maladie dûment constatée, et le mettant dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, le fonctionnaire peut obtenir un congé de maladie ordinaire".**

1) La procédure d'octroi des congés de maladie ordinaire accordés aux fonctionnaires et aux ouvriers

Au cas où un agent tombe malade, il doit adresser à son Administration, une demande de congé de maladie, dûment appuyée d'un certificat médical.

---

(40) Le nombre des agents ayant bénéficié de congés de maladie durant l'année 1995 s'est élevé à 58.500 agents dont 30.500 sont de sexe féminin.

La durée moyenne des congés de maladie ordinaire accordés est de 10 jours.

Par ailleurs, 92 % des congés de maladie accordés, ont une durée inférieure à un mois.

Le décret n° 88-191 du 11 Février 1988 dispose à cet égard que les agents **"empêchés d'assurer leurs fonctions pour raison de santé, doivent, dans un délai maximum de 48 heures à compter de l'interruption du service, faire parvenir à leur chef immédiat une demande de congé de maladie comportant leur adresse durant le congé de maladie, dûment appuyée d'un certificat médical indiquant la durée approximative nécessaire pour la guérison."**

Toutefois, le Tribunal Administratif a jugé que l'agent peut se contenter d'envoyer un certificat médical; La demande de congé de maladie n'est pas indispensable si l'agent n'a pas changé de résidence.

Tribunal Administratif

Affaire n° 3896, arrêt du 13 Mars 1996, Foued Habib ..... contre Ministre de l'Agriculture.

Dans cet arrêt, le Tribunal Administratif a précisé ce qui suit :

"Considérant que l'Administration a affirmé que le requérant n'a pas joint au certificat médical daté du 21 Novembre 1991, une demande de congé de maladie indiquant son adresse.

Considérant que le requérant n'a pas changé d'adresse et que le fait de ne pas joindre au certificat médical une demande de congé précisant son adresse durant le congé de maladie, ne peut pas suffir à lui seul pour motiver le refus de lui accorder un tel congé."

L'Administration ne peut pas, en principe, refuser un certificat médical présenté dans le délai réglementaire.

Toutefois, les certificats médicaux douteux peuvent être refusés.

Tribunal Administratif

Affaire n° 2754, arrêt du 13 Juillet 1993, Mohamed Ali ..... contre Ministre de l'Intérieur.

Dans cet arrêt, le Tribunal Administratif a précisé ce

qui suit : "quelque soit le degré de précision atteint par la médecine, il n'est pas possible de déterminer avec précision la date de commencement d'une maladie ancienne.

Ceci permet de douter de la sincerité du certificat médical présenté, d'autant plus que la date indiquée comme date de commencement de la maladie correspond exactement à la date d'absence de l'agent de son travail."

Bien entendu, l'Administration est en droit de refuser les certificats médicaux présentés après expiration du délai réglementaire.

Tribunal Administratif

Affaire n° 2570, arrêt du 26 Novembre 1991, Hamda ..... contre Ministre de l'Intérieur.

Tribunal Administratif

Affaire n° 2734, arrêt du 7 Juillet 1993, Youssef ..... contre Ministre de l'Education et des Sciences.

Tribunal Administratif

Affaire n° 2618, arrêt du 3 Mars 1993, Mohamed ..... contre Ministre des Communications.

D'après la jurisprudence du Tribunal Administratif le délai de 48 heures est calculé compte tenu de la date de transmission du certificat médical (date du dépôt de la lettre recommandée) et non pas de la date de sa réception par le service intéressé.

Tribunal Administratif

Affaire n° 13.872, arrêt du 20 Juin 1997, Béchir ..... contre le Président de la Municipalité de Ben Arous.

Lorsque le certificat médical est présenté après le délai de 48 heures, l'Administration est en droit de procéder à une retenue sur salaire au titre des journées d'absence.

Toutefois, le retard dans la transmission du certificat médical ne suffit pas à lui seul pour infliger une

sanction disciplinaire à l'agent en question.

Tribunal Administratif

Affaire n° 3580, arrêt du 13 Mars 1996, Abderrazak ..... contre Ministre des Communication.

Dans cet arrêt, le Tribunal Administratif a précisé ce qui suit :

"Considérant que le requérant conteste la régularité de l'arrêté ayant pour objet de le suspendre temporairement de ses fonctions pour une durée de deux mois.

Considérant qu'il ressort de l'article 35 susvisé que l'agent qui s'absente de façon irrégulière fait l'objet soit d'une retenue sur salaire au titre de la période d'absence soit d'une sanction disciplinaire le cas échéant.

Considérant que l'Administration a dans le cas de l'espèce appliqué les deux possibilités prévues par l'article 35 susvisé, alors que la seconde possibilité est assortie du terme "le cas échéant".

Considérant que l'absence du requérant est justifiée et que l'Administration n'a pas contesté sa régularité.

Considérant que le fait de ne pas avoir respecté le délai des 48 heures ne constitue pas en lui même une faute pouvant justifier la sanction disciplinaire infligée à l'agent.

Considérant que l'Administration ne s'est pas limitée à retenir le salaire de l'intéressé pour ne pas avoir respecté le délai des 48 heures et n'a pas prouvé l'existence d'autres faits fautifs pouvant justifier la suspension temporaire du requérant, l'acte objet du recours devient par là même irrégulier et sujet à annulation."

Le congé de maladie est accordé directement par le Chef de l'Administration lorsque la durée cumulée des congés de maladie, dont l'agent a bénéficié durant la période de 365 jours qui a précédé le dernier jour du congé sollicité ne dépasse pas la limite d'un mois.

Dans le cas contraire, ou lorsque le congé de

maladie fait suite à un congé de repos ([41]) l'Administration doit requérir au préalable, l'avis de la commission médicale des congés de maladie ordinaire prévue par l'article 43 § 2 du statut général des personnels de la Fonction Publique.

Le décret n° 90-815 du 14 Mai 1990 a fixé la composition et le fonctionnement de la dite commission.

En application de ce décret, il est créé au niveau de chaque ministère une commission médicale.

Cette commission peut également être instituée au niveau régional ([42]).

Elle se compose :

- d'un représentant du ministre intéressé (en qualité de président),
- d'un représentant du Premier Ministre,
- de deux médecins représentant le Ministre de la Santé Publique ([43]).

Aucun médecin ne peut être désigné dans plus de trois commissions médicales à la fois.

Le président de la commission médicale peut faire appel, le cas échéant, à un ou plusieurs médecins spécialistes pour consultation.

Le médecin traitant de l'agent ne peut pas prendre part aux travaux de la dite commission.

Par ailleurs, la commission médicale ne peut se réunir, qu'en présence au moins de trois de ses

---

(41) Les agents des forces de sécurité intérieure ne peuvent pas obtenir un congé de maladie à la suite d'un congé de repos ordinaire (article 39 de la loi n° 82-70 du 6 Août 1982).

(42) Ces commissions sont créees par arrêté du Chef de l'Administration intéressée.

(43) Cf. circulaire du Premier Ministre n° 18 du 6 Avril 1990 relative à la rémunération des médecins membres de la commission médicale.

membres, dont obligatoirement un médecin ([44]).

La commission médicale statue sur la base du dossier soumis par l'Administration.

Ce dossier doit comprendre :

- un rapport, présenté par l'Administration, précisant notamment l'état civil de l'agent concerné, sa situation administrative, son emploi, et les congés de maladie ordinaire ou de longue durée dont il aurait déjà bénéficié,
- un dossier médical, sous pli confidentiel, comportant un certificat médical précisant la date du début de la maladie, sa durée probable, ses signes cliniques détaillés, et le traitement qui en est prescrit.

Après étude du dossier, la commission se prononce sur la possibilité de donner suite au congé de maladie.

Cependant, dans le cas où l'avis du médecin traitant est controversé, la commission ne peut se prononcer définitivement sur le dossier, qu'en présence d'un médecin spécialiste de la maladie en question.

Le Chef de l'Administration prend sa décision conformément à l'avis de la commission.

Ainsi, si cet avis est favorable, il ne peut pas refuser d'octroyer le congé.

A l'inverse, si l'avis de la commission est défavorable, il ne peut pas accorder le congé ; L'absence de l'agent doit donner lieu, dans ce cas, à une retenue sur salaire au titre des journées d'inactivité, sans préjudice, le cas échéant, des sanctions disciplinaires pouvant être prononcées contre lui.

L'octroi du congé est matérialisé par l'émission d'un titre de congé de maladie ordinaire.

2) Durée approximative de la maladie ordinaire

Le certificat médical présenté à l'appui de la

---

(44) Contrairement à ce que prévoyait l'ancienne réglementation (décret n° 85-265 du 15 Février 1985), cette commission ne comprend pas un représentant du personnel.

demande de congé de maladie doit, en application de l'article 41 § 2 du statut général des personnels de la Fonction Publique, indiquer le temps présumé durant lequel l'agent serait hors d'état d'exercer ses fonctions.

Cette durée est approximative, elle peut être prorogée si l'état de santé du malade l'exige.

La prorogation du congé de maladie doit obligatoirement être appuyée d'un nouveau certificat médical.

3) Détermination de la période maximum des congés de maladie ordinaire ([45])

Les fonctionnaires et les ouvriers qui ont exercé pendant 365 jours, ont droit à un congé de maladie ordinaire d'une durée maximum de douze mois.

Toutefois, durant les premiers mois de leur recrutement, et avant qu'ils n'aient accompli 365 jours de services, ces agents n'ont droit qu'à 5 jours de congé de maladie ordinaire au maximum, par mois de services effectifs.

Ainsi, au niveau des droits à congé de maladie ordinaire, il faut distinguer entre la situation des fonctionnaires et ouvriers, selon qu'ils aient ou non accompli 365 jours de services effectifs depuis leur recrutement ([46]).

A/ Situation des fonctionnaires et ouvriers ayant déjà exercé leurs fonctions pendant une période minimum de 365 jours :

Les fonctionnaires et les ouvriers qui ont exercé leurs fonctions, de manière effective, pendant une période égale au moins à 365 jours, ont droit à un congé de maladie ordinaire d'une durée maximum de 12 mois, dont 2 mois à plein traitement et 10 mois à demi traitement.

A l'expiration de cette période maximum, si le fonctionnaire ou l'ouvrier n'est pas encore en mesure de reprendre ses fonctions, il est mis d'office en position

---

(45) Cf. circulaire n° 3 du 23 Janvier 1998.

(46) Cf. article 42 (nouveau) du statut général des personnels de la Fonction Publique.

de disponibilité pour une période d'un an renouvelable deux fois.

Durant cette période de disponibilité il n'a pas droit à son traitement, mais continue à bénéficier de la couverture sociale.

Les contributions légales au titre des régimes de retraite, de prévoyance sociale, et de capital décès, sont intégralement prises en charge par l'Etat, la collectivité locale ou l'établissement public concerné, et ce pour toute la période de mise en disponibilité d'office.

Ainsi, le calcul des droits à congé de maladie s'effectue comme suit pour chaque agent ayant déjà exercé ses fonctions pendant une période minimum de 365 jours :

a/- il est ouvert (fictivement) à l'agent qui a exercé pendant 365 jours "un compte" comportant un premier capital de droit à congés de maladie ordinaire, constitué :

- d'un droit à congé de maladie à plein traitement d'une durée maximum de deux mois,
- d'un droit à congé de maladie à demi traitement d'une durée maximum de dix mois,
- et du droit d'être mis en position de disponibilité d'office pour une période maximum de 3 ans.

b/- toute période de congé de maladie dont bénéficiera l'agent, de manière continue ou discontinue, sera automatiquement déduite de ce premier capital,

c/- lorsque l'agent reprend son service, après avoir bénéficié d'un congé de maladie ordinaire, quel qu'en soit la durée, les nouvelles périodes de services, continues ou discontinues, qu'il effectuera, seront totalisées dans un "compte personnel de périodes de services."

Le décompte de ces périodes commence à courir à partir du jour de la reprise des fonctions, au terme de la première période de congé de maladie ordinaire dont aura bénéficié l'agent.

d/- lorsque ce "compte personnel" des périodes de services aura atteint 365 jours, les reliquats du premier capital de congé de maladie sont annulés et l'agent

acquiert un deuxième capital.

L'agent aura droit ainsi, à nouveau, à une période totale de congés da maladie ordinaire égale à 12 mois (2 mois à plein traitement et 10 mois à demi traitement) et 3 ans de mise en disponibilité d'office.

Il est relevé à ce titre, que dans le calcul des services effectifs pris en compte dans la période des 365 jours nécessaires à la constitution du capital de congé de maladie ordinaire, sont intégrés, outre les périodes d'exercice effectifs, les périodes de congé de repos, les jours fériés, les congés pour formation continue, les congés de maternité et les congés exceptionnels.

Par ailleurs, cette période de 365 jours nécessaire pour la constitution du capital de congé de maladie ordinaire, peut ne pas être continue, elle peut s'étaler sur plusieurs années.

Ainsi, et à titre d'exemple, un agent qui aura assuré ses fonctions de manière effective pendant toute l'année 1997, sans bénéficier au titre de cette année de congés de maladie ordinaire, dispose, à ce titre, d'un premier capital de drcit à congé de maladie comprenant 2 mois de congé à plein traitement, 10 mois de congé à demi traitement et 3 ans de mise en disponibilité d'office.

Au cas où cet agent aurait cessé ses fonctions, pour cause de maladies ordinaires, durant les périodes ci-après désignées :

du 16 Janvier 1998 au 14 Février 1998

du 1er Avril 1998 au 30 Juin 1998

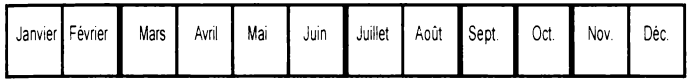
du 16 Août 1998 au 30 Novembre 1998

du 16 Avril 1999 au 15 Novembre 1999

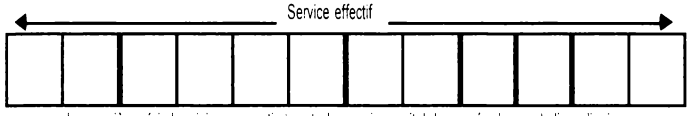
et du 1er Juin 2000 au 30 Juin 2000, la situation administrative de cet agent, au titre de ses droits à congé de maladie, se présenterait comme suit :

Année	Période	Nature du congé	Durée
1998	du 16 Janvier au 14 Février	congé de maladie à plein traitement	un mois
	du 1er Avril au 30 Avril	congé de maladie à plein traitement	un mois
	du 1er Mai au 30 Juin	congé de maladie à demi traitement	deux mois
	du 16 Août au 30 Novembre	congé de maladie à demi traitement	3 mois et demi
1999	du 16 Avril au 31 Août	congé de maladie à demi traitement	4 mois et demi
	du 1er Sept. au 15 Nov.	disponibilité d'office	2 mois et demi
2000	du 1er Juin au 30 Juin	congé de maladie à plein traitement	un mois

La détermination des périodes minima de services constituant le premier et le deuxième capital de droits à congé de maladie ordinaire et leur décomposition en droits à congé à plein traitement ou à demi traitement ou en période de disponibilité d'office s'effectue, pour le cas précité, conformément au schéma ci-après :



1997

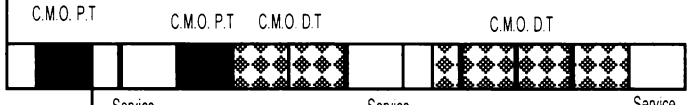


La première période minimum consti tuant le premier capital de congés de ma ladie ordinaire

Le 1er Janvier 1998

(acquisition du premier capital de congés de maladie ordinaire)

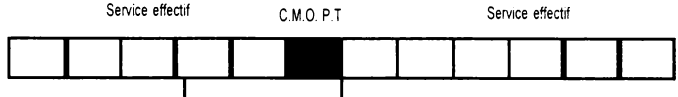
1998



Le 15 Février 1998

(début du calcul de la deuxième période minimum de service pour l'acquisition d'un deuxième capita l de congés de maladie ordinaire)

2000



365 jours

Le 2 Avril 2000

(annulation des reliquats des droi ts de l'agent au titre de la 1ère période et constitution à son profit d'un 2ème capital de congés de maladie au titre de la 2 ème période)

Le 1er Juillet 2000

(début du calcul de la 3ème period e minimum de service pour l'acquisition du 3 ème capital de congés de maladie ordinaire)

	Service effectif :	Service effectif au sens du 4ème p aragraphe de l'article 42 (nouveau) du Statut Général des personnels de la Fonction Publique
	C.M.O. P.T :	Congé de maladie ordinaire à plein traitement
	C.M.O. D.T :	Congé de maladie ordinaire à demi traitement
	D.O + C.Soc :	Disponibilité d'office avec couver ture sociale

B/ Situation des fonctionnaires et ouvriers n'ayant pas accompli une période minimum de 365 jours :

Les fonctionnaires et ouvriers nouvellement recrutés et qui n'ont pas encore exercé leurs fonctions pendant une période minimum de 365 jours, n'ont droit, au titre des congés de maladie ordinaire, qu'à 5 jours au maximum pour chaque mois de services effectifs.

Toute période de cessation des fonctions pour maladie ordinaire, supérieure à cette limite, sera décomptée comme période de mise en disponibilité d'office.

4) Situation des fonctionnaires et ouvriers durant la période de congé de maladie ordinaire

Durant la période de congé de maladie ordinaire, les fonctionnaires et les ouvriers continuent à être considérés en position d'activité. Ils bénéficient, à ce titre, de tous leurs droits et restent soumis à toutes les obligations se rattachant à leur qualité de fonctionnaires ou d'ouvriers.

A/ au niveau de leurs droits :

Les fonctionnaires et ouvriers en congé de maladie ordinaire, continuent à bénéficier de tous les droits

reconnus aux personnels en exercice ([47]) ([48]).

Au niveau de leur rémunération, ils conservent l'intégralité des indemnités à caractère familial, même pendant la période où ils n'ont droit qu'à la moitié de leur rémunération.

Par contre, ils perdent le bénéfice de la prime de rendement et doivent, en principe, être privés de toutes les indemnités liées à l'exercice effectif de leurs fonctions.

Toutefois, il est relevé que dans la pratique, l'Administration continue à servir aux agents considérés ce genre d'indemnités.

B/ Au niveau de leurs obligations :

A l'exception de l'obligation d'assurer le service, dont ils sont dispensés, les fonctionnaires et les ouvriers

---

(47) Cf. Les autres droits des agents (chapitres II, III, IV, VI et VII du présent volume).

(48) En France, la durée du congé de maladie ordinaire peut atteindre un an pendant une période de douze mois consécutifs. L'agent conserve l'intégralité de son traitement pendant une durée de trois mois.

Ce traitement est réduit de moitié pendant les neuf mois suivants (article 34-2 de la loi n° 84-16 du 11 Janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat).

En Egypte, l'ouvrier de l'Etat bénéficie pendant une période de trois ans d'un congé de maladie de :

- 3 mois à plein traitement,
- 6 mois payés à concurrence de 75 % du traitement de base,
- 6 mois payés à concurrence de 50 % du traitement de base et 75 % du traitement de base pour ceux qui ont atteint l'âge de 50 ans,
- 3 mois sans solde,
- et encore 6 mois sans solde en cas de maladie de longue durée (cf. loi n° 47 de l'année 1978 telle qu'elle a été modifiée en 1983 - El Ahram Economique 5/9/1983).

En Syrie, les congés de maladie ne doivent pas dépasser 200 jours par an (les 30 premiers jours sont payés à 80 % du traitement et les 170 jours suivants sont payés à plein traitement) (cf. statut général : loi n° 1 du 29 Décembre 1984 - El Baâth n° 6660).

en congé de maladie ordinaire restent soumis à toutes les obligations liées à leur qualité d'agents publics.

C'est ainsi par exemple, qu'il leur est interdit d'exercer une activité privée lucrative. L'article 36 du statut général des personnels de la Fonction Publique dispose à cet égard ce qui suit :

"il est interdit au fonctionnaire bénéficiaire d'un congé, de se livrer à toute activité rémunérée, sous peine d'application des dispositions de l'article 56 de la présente loi."

La violation de cette obligation, constitue une faute grave entraînant la traduction de son auteur devant le conseil de discipline.

L'article 36 précité ne prévoit pas la possibilité de déroger à cette interdiction ; l'agent bénéficiaire d'un congé de maladie ne peut pas donc se prévaloir des dérogations prévues par l'article 5 du statut général des personnels de la Fonction Publique et le décret n° 95-83 du 16 Janvier 1995 tel qu'il a été modifié par le décret n° 97-775 du 5 Mai 1997 ([49]).

En outre, l'agent en congé de maladie doit observer les prescriptions médicales et se soumettre aux contrôles administratif et médical ordonnés, le cas échéant, par l'Administration.

Toutefois, il s'avère difficile pour l'Administration de prouver que l'agent n'observe pas les prescriptions de son médecin traitant.

Enfin, l'agent doit notifier à l'Administration son lieu de résidence durant le congé de maladie ([50]).

Tribunal Administratif

Affaire n° 3896, arrêt du 3 Mars 1994, Foued ..... contre Ministre de l'Agriculture.

Dans cet arrêt, le Tribunal Administratif a précisé ce qui suit :

"Considérant qu'il ressort des pièces figurant au

---

(49) Cf. les obligations des agents de la Fonction Publique.

(50) Cf. circulaire n° 55 du 5 Octobre 1994.

dossier ainsi que du rapport établi par l'agent chargé du contrôle que le requérant a mis un papier sur la porte de son domicile indiquant qu'il n'y reviendra pas avant le 5 Janvier 1992 soit après la fin du congé de maladie dont il a bénéficié entre le 21 Novembre et le 21 Décembre 1991.

Considérant que le requérant aurait dû notifier à l'Administration l'adresse à laquelle il se trouvait durant son congé de maladie pourqu'elle puisse exercer son contrôle administratif et médical ; ce contrôle ne peut être empêché par le fait que le certificat médical a indiqué que le requérant était autorisé à quitter son domicile à tout moment.

Considérant que le requérant a ainsi laissé l'Administration dans l'impossibilité d'exercer le contrôle que lui a conféré le législateur dans l'article 41 du statut général de la Fonction Publique, sa requête devient sans fondement...".

Par ailleurs, l'agent ne peut pas quitter son lieu de résidence sans l'autorisation préalable de l'Administration, sauf cas d'urgence dûment établie ([51]) ([52]).

L'absence non justifiée de l'agent entraîne la suspension de sa rémunération. L'Administration doit dans ce cas saisir la commission médicale compétente.

En outre l'absence de l'agent de son lieu de résidence pendant la période de congé de maladie ordinaire peut constituer une faute disciplinaire.

Tribunal Administratif

Affaire n° 142, arrêt du 27 Décembre 1978, Ali ..... contre Ministre de l'Education Nationale - R.A.T.A. - p. 239. (A la suite d'un

---

(51) Cf. décret n° 88-191 du 11 Février 1988 (art. 2).

(52) L'article 37 de la loi n° 82-70 du 6 Août 1982 portant statut général des personnels des Forces de Sécurité Intérieure dispose que "sauf cas d'urgence établie, l'agent ayant obtenu un congé de maladie, ne peut quitter SON LIEU DE TRAVAIL sans une autorisation préalable du commandant de son unité" (il doit s'agir plutôt de son lieu de résidence).

contrôle administratif, il s'est avéré qu'un agent en congé de maladie ne se trouvait pas dans sa résidence habituelle - révocation-annulation de la décision par le Tribunal Administratif pour disproportion évidente entre l'infraction disciplinaire et la sanction infligée, néanmoins le Tribunal administratif a affirmé dans cet arrêt que l'intéressé a commis une faute disciplinaire en quittant sa résidence habituelle et en ne communiquant pas sa nouvelle adresse à son Administration).

Dans le même sens, **Tribunal Administratif**

Affaire n° 2116, arrêt du 17 Février 1993, Ali ..... contre Ministre de l'Education et des Sciences.

Il est important de relever que l'absence de l'agent de son lieu de résidence durant le congé de maladie ne permet pas à l'Administration d'en déduire automatiquement que l'agent n'était pas effectivement malade et qu'il était en mesure d'assurer son service.

Tribunal Administratif

Affaire n° 2046, arrêt du 6 Janvier 1993, Mokdad ..... contre Ministre de l'Equipement et de l'Habitat.

Tribunal Administratif

Affaire n° 1963, arrêt du 6 Janvier 1993, Jebril ..... contre Ministre des Finances.

Dans cet arrêt, le Tribunal Administratif a précisé ce qui suit :

"Considérant que le contrôle administratif qui a eu lieu au domicile du requérant le 25 Décembre 1986 ne pouvait avoir pour objet que de s'assurer que l'agent utilisait son congé pour se faire soigner et que l'Administration ne devait pas s'y référer pour considérer que l'état de santé du dit agent lui permettait d'exercer son travail ; car seul un contrôle médical permettait de s'en assurer..."

Par ailleurs, il est admis que l'agent en congé de maladie peut quitter sa résidence sur autorisation de son médecin traitant.

Tribunal Administratif

Affaire n° 1546, arrêt du 19 Avril 1989.

Dans cet arrêt, le Tribunal Administratif a précisé ce qui suit :

"Considérant que selon les allégations du requérant, son absence du lieu de résidence se justifiait par l'état psychique dans lequel il se trouvait et qui lui imposait de ne pas rester tout le temps au lit, et ce d'autant plus que son médecin traitant lui avait recommandé de sortir de son cadre habituel pour combattre son état dépressif.

Considérant que le motif invoqué par le requérant peut être assimilé à l'un des cas d'urgence visé par l'article 41 du statut général de la Fonction Publique permettant aux agents bénéficiaires d'un congé de maladie de quitter leurs domiciles sans autorisation préalable de leur Administration."

Enfin, l'agent bénéficiaire d'un congé de maladie ne peut se déplacer à l'étranger qu'après autorisation de son Chef d'Administration, sous réserve du cas d'urgence dûment établie ([53]).

Tribunal Administratif

Affaire n° 2414, arrêt du 22 Décembre 1992, Mohamed ..... contre Ministre de l'Education et des Sciences (un agent a passé son congé de maladie à l'étranger sans avoir été autorisé par son Administration. L'autorité administrative a retenu sur son salaire la rémunération correspondant à la période d'inactivité - l'agent a attaqué cette décision devant le Tribunal Administratif - sa requête a été rejetée.)

5) Le contrôle des congés de maladie ordinaire accordés aux fonctionnaires et ouvriers

---

(53) Cf. article 97 de la loi n° 83-112 du 12 Décembre 1983.

Dans sa lutte contre l'absentéisme (54) l'Administration soumet les agents qui semblent abuser des congés de maladie à un contrôle systématique.

Il est remarqué toutefois à cet égard que le simple doute sur la sincérité d'un agent ne peut permettre à l'Administration de considérer sa demande de congé comme abusive.

Tribunal Administratif

Affaire n° 605, arrêt du 8 Décembre 1981, Radhia ..... contre Ministre du Transport et des Communications R.A.T.A. - p. 349

(n'ayant pas pu obtenir un repos compensateur, une employée des PTT fait parvenir à son Administration un certificat médical attestant qu'elle était dans l'impossibilité de reprendre son service durant 24 jours. Présumant que cet agent était de mauvaise foi, l'Administration retient sur son traitement mensuel la rémunération afférente à la période d'absence - décision annulée par le Tribunal Administratif).

Dans cet arrêt, le Tribunal Administratif a affirmé que "l'Administration, doit, avant de procéder à toute retenue sur salaire, s'assurer de l'état de santé de l'agent et de son aptitude à exercer effectivement son travail."

Toutefois, l'Administration peut sanctionner les abus et retenir le traitement correspondant aux journées d'absence, une fois qu'elle s'assure que l'agent est en bonne santé et qu'il peut exercer normalement ses fonctions.

Pour ce faire, l'Administration a le droit, en application de la législation en vigueur, de soumettre les agents concernés à un double contrôle :

- un contrôle médical,
- et un contrôle administratif.

---

(54) Cf. Le phénomène d'absentéisme dans la Fonction Publique et ses effets sur le fonctionnement des services publics - Adel Ben Moussa - Mémoire de recherches - Ecole Nationale d'Administration (1994), Cf. également décret n° 88-191 du 11 Février 1988.

A/ Le contrôle médical

L'Administration peut, en application de l'article 41 § 3 du statut général des personnels de la Fonction Publique, effectuer tout contrôle médical utile pour s'assurer de l'état de santé de son agent.

Elle peut ordonner à cet égard une contre-visite médicale ([55]).

La contre-visite médicale peut ne pas être effectuée par un médecin spécialiste.

Tribunal Administratif

Affaire n° 876, arrêt du 24 Février 1986.

Dans cet arrêt, le Tribunal Administratif a précisé ce qui suit :

"Considérant que selon le requérant, l'acte objet du recours a été pris sans que l'Administration ne donnait suite à la demande qu'il a présenté et qui consistait à requérir l'avis d'un médecin spécialiste.

Considérant que la loi donne droit à l'Administration d'effectuer tout contrôle médical utile par le biais d'un médecin de la santé publique ou par tout autre médecin de son choix.

Considérant qu'il ressort de ce qui précède qu'il revient à l'Administration de choisir en toute liberté le médecin devant effectuer son contrôle médical, et que la requête présentée devient par là même sans fondement..."

Toutefois, la contre-visite médicale ne doit pas être ordonnée longtemps après la reprise de service.

Tribunal Administratif

Affaire n° 2775, arrêt du 25 Mai 1993, Abderraouf ..... contre Ministre de la Justice.

Dans cet arrêt, le Tribunal Administratif a précisé ce qui suit : "Bien que le législateur ait fixé les modalités pratiques du contrôle en précisant qu'il est effectué par un médecin de la santé publique ou par un médecin

---

(55) Cf. article 41 de la loi n° 83-112 du 12 Décembre 1983 et article 2 du décret n° 88-191 du 11 Février 1988.

choisi à cet effet, il n'a pas fixé un délai précis pour effectuer ce contrôle et a donné ainsi à l'Administration un pouvoir d'appréciation en la matière.

Ce pouvoir d'appréciation ne peut toutefois être exercé sans limite ; l'Administration doit en effet effectuer son contrôle dès qu'elle reçoit le certificat médical ou au plus, pendant les quelques jours qui suivent la date de réception du dit certificat surtout lorsqu'il s'agit d'un congé de maladie de courte durée comme il est le cas dans la présente espèce.

Considérant que l'Administration a effectué son contrôle deux mois et demi après la fin du congé de maladie dont la durée est fixée à deux jours et qu'elle n'a pas soumis le requérant à un examen médical, elle ne peut de ce fait affirmer que l'état de santé du requérant lui permettait d'exercer son travail et qu'il ne pouvait pas bénéficier d'un congé de maladie."

B/ Le contrôle administratif

L'Administration est en droit de prescrire toute mesure de contrôle administratif permettant de s'assurer que l'agent utilise son congé pour se faire soigner ([56]).

Ce contrôle est exercé au lieu de résidence de l'agent concerné.

L'Administration doit pouvoir le cas échéant prouver qu'elle a effectivement procédé au contrôle administratif.

Tribunal Administratif

Affaire n° 14.739, arrêt du 21 Décembre 1996, Moufida ..... contre Ministre de l'Education.

Le simple témoignage de certains responsables, déclarant avoir vu l'agent en dehors de son lieu de résidence durant la période du congé de maladie, ne peut être assimilé à un contrôle administratif.

---

(56) Cf. article 41 (paragraphe IV) du statut général des personnels de la Fonction Publique et article 2 du décret n° 88-191 du 11 Février 1988.

Tribunal Administratif

Affaire n° 2734, arrêt du 7 Juillet 1993, Youssef ..... contre Ministre de l'Education et des Sciences.

Dans cet arrêt, le Tribunal Administratif a précisé ce qui suit :

"Considérant que l'Administration prétend que le requérant a été aperçu dans la rue le 7 Mars 1988 à la fois par le directeur régional de l'enseignement de Béjà et le sous-directeur de l'enseignement primaire.

Considérant que l'Administration n'a pas effectué en réalité un contrôle administratif en bonne et due forme.

Considérant que le contrôle visé par l'article 41 du statut général de la Fonction Publique nécessite le déplacement au lieu de résidence de l'agent pour s'assurer qu'il est entrain d'utiliser son congé pour se faire soigner.

Considérant que le fait de croiser le dit agent dans la rue ne peut permettre à l'Administration d'affirmer qu'il n'était pas effectivement malade et ce d'autant plus que le législateur a autorisé les agents bénéficiaires d'un congé de maladie de quitter leur domicile sans autorisation préalable de l'Administration en cas d'urgence..."

Il est remarqué par ailleurs, qu'en régle générale, l'Administration n'exerce son contrôle en matière de congé de maladie qu'après reception des certificats médicaux.

Cette situation est de nature à favoriser les demandes abusives de congé. En effet, le délai de 48 heures imparti aux agents pour présenter leurs certificats médicaux rend le contrôle administratif inopérant en ce qui concerne les congés de maladie de courte durée, dont une grande partie est souvent abusive.

L'Administration a essayé, dans certains cas, de déclencher la procédure de contrôle, dès les premières heures d'absence des agents, et sans attendre la réception des certificats médicaux.

Malheureusement, le Tribunal Administratif ne l'a pas suivi dans ce sens et s'est limité à une interprétation trop restrictive des dispositions de l'article 41 de la loi n° 83-112 du 12 Décembre 1983.

Tribunal Administratif

Affaire n° 1546, arrêt du 19 Avril 1989, Rabiaa ..... contre Ministre de la Santé Publique.

(Dès les premières heures de l'absence d'un agent "trop souvent malade", l'Administration a déclenché la procédure de contrôle administratif et a obtenu la preuve qu'il ne se trouvait pas à son domicile ; elle refusa alors le congé de maladie et procéda à une retenue de salaire pour service non fait.

Saisi de cette affaire, le Tribunal Administratif annula la décision de l'Administration en déclarant que "le contrôle exercé par l'Administration, avant qu'elle n'ait eu connaissance de la maladie de l'agent, ne peut pas être considéré comme ayant été effectué dans le cadre de l'article 41 de la loi n° 83-112 du 12 Décembre 1983.")

Dans le même sens, **Tribunal Administratif**

Affaire n° 2734, arrêt du 7 Juillet 1993, Youssef ..... contre Ministre de l'Education et des Sciences.

Cette jurisprudence est contraire à l'intérêt général et peut être même aux principes généraux de Droit ([57]).

En effet, l'absence brusque d'un agent "abonné" aux congés de maladie de courte durée permet légitimement à l'Administration de présumer qu'il ne manquera pas de lui présenter, au terme du délai réglementaire de 48 heures, un certificat médical, pour justifier son absence.

Ce délai est d'ailleurs considéré comme un délai

---

(57) Cf. article 557 du code des obligations et des contrats qui dispose qu'"entre l'intérêt général et l'intérêt particulier il faut préférer l'intérêt général s'il n'ya aucun moyen de les concilier".

maximum ; l'Administration doit normalement être informée de l'interruption du travail et de sa durée probable le plus rapidement possible et ce pour lui permettre de prendre les mesures utiles empêchant toutes répercussions négatives sur la bonne marche du service.

Par ailleurs, et toujours dans le souci de limiter les abus en matière de congé de maladie, le décret n° 88-191 du 11 Février 1988 oblige l'Administration à effectuer systématiquement ses contrôles administratifs et médicaux sur les agents qui avaient déjà bénéficié depuis le début de l'année d'un ou plusieurs congés de maladie ordinaire d'une durée totale de 15 jours.

Ce même décret prévoit toutefois, qu'une dispense écrite de subir ces contrôles, peut être accordée par le Chef de l'Administration aux agents qui se sont distingués par un bon comportement.

6) Fin du congé de maladie ordinaire accordé aux fonctionnaires et aux ouvriers

Au terme de son congé de maladie, le fonctionnaire ou l'ouvrier doit reprendre son service. Il peut également bénéficier d'un congé d'une autre nature (congé de repos, congé exceptionnel etc...) ou demander à être mis dans une autre position légale (détachement, disponibilité, sous les drapeaux...)

Toutefois, si au terme de la période de congé, l'agent n'est pas encore en mesure de reprendre son service, et qu'il a épuisé tous ses droits à congé de maladie, il est mis en disponibilité d'office pour une période maximum d'un an renouvelable deux fois.

Cette mise en disponibilité est prononcée après avis de la commission administrative paritaire ([58]).

Par ailleurs, si, à l'expiration de la période de disponibilité d'office, l'agent n'est toujours pas en mesure de reprendre son service, il sera mis à la retraite

---

(58) Cf. supra 3) détermination des droits à congés de maladie ordinaire.

après avis de la commission de réforme ([59]).

Il convient de remarquer enfin, qu'au cas où l'agent serait reconnu définitivement inapte au cours de la période de congé de maladie ordinaire, ou durant la période de disponibilité d'office, il sera mis à la retraite d'office, sans attendre la fin de la période de congé de maladie, ou celle de la disponibilité d'office.

II - Les congés de maladie ordinaire accordés aux agents temporaires et aux agents contractuels ([60])

1) Détermination de la période maximum du congé de maladie ordinaire dont peuvent bénéficier les agents temporaires et les agents contractuels :

A/ Détermination de la période maximum du congé de maladie ordinaire dont peuvent bénéficier les agents temporaires :

Les agents temporaires ayant exercé leurs fonctions pendant au moins 365 jours peuvent prétendre à une période de congé de maladie ordinaire fixée au maximum à six mois, dont deux mois à plein traitement et quatre mois à demi traitement.

Les agents temporaires qui n'ont pas encore accompli 365 jours de services ont droit à un congé de maladie ordinaire, limité à 5 jours à plein traitement, pour chaque mois de services effectifs.

B/ Détermination de la période maximum du congé de maladie ordinaire dont

---

(59) Le statut général des personnels de la Fonction Publique prévoit la possibilité de licencier l'agent au cas où il n'a pas encore droit à une pension de retraite.

Toutefois, depuis l'adoption de la loi n° 85-12 du 5 Mars 1985 (article 23), tous les agents reconnus définitivement inaptes sont mis à la retraite pour invalidité, quelque soit leur ancienneté.

(60) Cf. article 106 (nouveau) et 111 (nouveau) du statut général des personnels de la Fonction Publique et circulaire n° 3 du 23 Janvier 1998.

peuvent bénéficier les agents contractuels :

Les agents contractuels ayant exercé leurs fonctions pendant au moins 365 jours peuvent prétendre à un congé de maladie ordinaire à plein traitement d'une durée maximum d'un mois.

Les agents contractuels qui n'ont pas encore accompli 365 jours de services bénéficient d'un congé de maladie ordinaire à plein traitement, de deux jours et demi pour chaque mois de services effectifs.

2) Situation des agents temporaires et des agents contractuels durant le congé de maladie ordinaire :

Durant leur congé de maladie ordinaire, les agents temporaires et les agents contractuels sont considérés en exercice. Ils continuent à bénéficier de tous leurs droits et restent soumis à toutes leurs obligations.

Par ailleurs, l'autorité administrative est en droit de les soumettre au même dispositif de contrôle administratif et médical applicable aux fonctionnaires.

En outre, durant les périodes de congé de maladie, ces agents ne peuvent pas au même titre que les fonctionnaires, et sauf cas d'urgence, quitter leur domicile ou se faire soigner à l'étranger sans l'autorisation préalable de l'Administration ([61]).

3) Réintégration des agents temporaires et des agents contractuels au terme du congé de maladie :

A l'expiration du congé de maladie, les agents temporaires et les agents contractuels sont tenus de réintégrer leur emploi sans délai. A défaut, ils seront considérés en absence irrégulière.

Si au terme de la période maximum de leur droit à congé de maladie, ces agents ne sont pas en mesure de reprendre leurs fonctions, il est mis

---

(61) La loi n° 97-83 du 20 Décembre 1997 a étendu aux agents temporaires et aux agents contractuels les mêmes régles applicables en la matière aux fonctionnaires.

fin à leur recrutement.

Ces agents ne peuvent donc pas être mis en position de disponibilité d'office pour raison de santé.

Toutefois, après leur guérison, ces agents peuvent être réintégrés après examen de leurs dossiers par les services spécialisés du Premier Ministère ([62]).

III - Les congés de maladie ordinaire accordés aux agents des forces de sécurité intérieure, aux militaires et aux agents des douanes

Les agents des forces de sécurité intérieure, les militaires et les agents des douanes bénéficient de congés de maladie ordinaire d'une durée maximum de six mois par périodes de 365 jours ([63]). Ces congés leur sont accordés à plein traitement.

Durant leur congé de maladie, ces agents demeurent soumis à toutes les obligations inhérentes à leurs fonctions.

Si au terme du congé de maladie, l'agent n'est pas rétabli, il peut être mis en disponibilité d'office pour raison de santé pour une période d'un an renouvelable deux fois.

Durant cette période, l'agent conserve la totalité de sa rémunération et continue à bénéficier de la protection sociale. Le temps passé en disponibilité d'office est également pris en considération comme ancienneté pour la retraite ([64]).

Ainsi, les militaires, les agents des forces de sécurité intérieure et les agents des douanes peuvent, sans assurer le service, bénéficier en cas de maladie

---

(62) Cf. circulaire n° 3 du 23 Janvier 1998.

(63) Cf. art. 37 de la loi n° 82-70 du 6 Août 1982, art. 53 de la loi n° 67-20 du 31 Mai 1967, et art. 41 de la loi n° 95-46 du 15 Mai 1995.

(64) Cf. art. 62 de la loi n° 82-70 du 6 Août 1982, art. 67 de la loi n° 95-46 du 15 Mai 1995, et art. 14 de la loi n° 67-20 du 31 Mai 1967.

ordinaire, de la totalité de leur rémunération durant une période maximum de 3 ans et demi.

A l'expiration de cette période, les dossiers des agents sont soumis à l'examen de la commission de réforme.

Cette commission propose dans ce cas, de les réintégrer ou de les mettre à la retraite.

Il est remarqué enfin que les procédures d'octroi et de contrôle des congés de maladie ordinaire applicables aux agents des forces de sécurité intérieure et aux agents des douanes sont similaires à celles prévues pour les fonctionnaires et ouvriers ([65]).

S'agissant des militaires, leur statut général ne prévoit aucune disposition particulière en la matière.

Sous/Paragraphe III : Les congés de maladie de longue durée

Les congés de maladie de longue durée ne sont accordés qu'aux agents atteints de certaines maladies dont la liste est limitativement fixée par décret.

Il convient de préciser de prime abord, que les agents temporaires et les agents contractuels n'ont pas droit à ce genre de congé. Ainsi, au cas où ils se trouveraient atteints de l'une des maladies en question, ils n'ont droit à ce titre, qu'à un congé de maladie ordinaire.

Par ailleurs, tous les agents de la Fonction Publique n'ont pas les mêmes droits en matière de congé de maladie de longue durée.

Ces agents peuvent être répartis à cet égard en deux groupes :

- les fonctionnaires et les ouvriers,
- les agents des forces de sécurité intérieure, les militaires et les agents des douanes.

---

(65) Cf. article 37 de la loi n° 82-70 du 6 Août 1982 et article 41 de la loi n° 95-46 du 15 Mai 1995.

I - Les congés de maladie de longue durée accordés aux fonctionnaires et aux ouvriers

1) Les conditions d'obtention des congés de maladie de longue durée accordés aux fonctionnaires et aux ouvriers :

Aux termes de l'alinéa 1 de l'article 44 du statut général des personnels de la Fonction Publique "**les congés de maladie de longue durée peuvent être accordés aux fonctionnaires ... en exercice ou en congé de maladie ordinaire atteints d'une des maladies dont la liste est fixée par décret.**"

Ainsi, en application de ce texte, l'obtention d'un congé de maladie est subordonnée à deux conditions :

- être en exercice ou en congé de maladie ordinaire.
- être atteint de l'une des maladies ouvrant droit à un congé de maladie de longue durée.

A/ L'agent doit être en exercice ou en congé de maladie ordinaire

Une application stricte de l'article 44 du statut général des personnels de la Fonction Publique prive du bénéfice du congé de maladie de longue durée, les agents en congé de repos, en congé exceptionnel, en congé pour formation continue, en congé de maternité, ou en congé post-natal. Elle en prive également les agents en détachement, en disponibilité ou sous les drapeaux.

Toutefois, en pratique, au cas où ces agents seraient atteints de l'une des maladies ouvrant droit à un congé de maladie de longue durée, ils commencent par solliciter la reprise du service, puis demandent de bénéficier du congé de maladie de longue durée.

B/ L'affection contractée doit figurer parmi les maladies ouvrant droit à un congé de maladie de longue durée

La liste des maladies ouvrant droit à un congé de maladie de longue durée est fixée par décret pris après avis du Conseil supérieur de la fonction publique et de la

réforme administrative.

A priori, les maladies figurant sur cette liste se caractérisent par leur gravité, leur caractère contagieux, ou leur longue durée de guérison.

La liste des maladies en question est fixée actuellement par le décret n° 59-239 du 24 Août 1959. Elle comprend les quatre maladies suivantes : la tuberculose, les maladies mentales, les affections cancéreuses et la poliomyélite.

L'alinéa 2 de l'article 44 du statut général des personnels de la Fonction Publique précise par ailleurs, que **"les congés de maladie de longue durée ne pourraient en aucun cas être accordés, s'il est établi que ces maladies étaient consécutives à la consommation de boissons alcoolisées ou à l'usage de stupéfiants."** (66)

En pratique, ces dispositions ne semblent pas être appliquées.

2) La procédure d'octroi des congés de maladie de longue durée accordés aux fonctionnaires et aux ouvriers :

A/ La demande de congé de maladie de longue durée

Les congés de maladie de longue durée sont accordés à la demande de l'agent concerné, ou sur l'initiative de l'Administration.

a/ Congés accordés à la demande de l'agent concerné

Dans ce cas, l'agent doit présenter à son Administration une demande de congé de maladie dûment appuyée d'un certificat médical détaillé, faisant référence à la nature de la maladie dont il est atteint et la

---

(66) Lors de la discussion de la loi n° 83-112 du 12 Décembre 1983 devant la Chambre des Députés, certains députés avaient proposé de supprimer cet alinéa. Cette proposition n'a pas été retenue (cf. délibérations de la Chambre des Députés JORT du 6 Décembre 1983).

durée approximative nécessaire pour sa guérison (67).

Cette demande doit parvenir au chef immédiat de l'agent dans un délai maximum de 48 heures, à compter de l'interruption du service ; elle doit comporter l'adresse du dit agent durant le congé de maladie.

b/ Congé accordé à l'initiative de l'Administration

Si le Chef de l'Administration doute de l'état de santé d'un agent, ou estime que son état fait courir aux usagers ou aux autres agents un danger quelconque, il peut prescrire un examen d'urgence de l'agent en question par un médecin spécialiste.

Au cas où cette visite établit que l'agent est atteint de l'une des maladies ouvrant droit à un congé de maladie de longue durée, le Chef de l'Administration déclenche d'office la procédure d'octroi d'un congé de maladie de longue durée telle que définie par le décret susvisé n° 59-239 du 24 Août 1959.

B/ L'avis de la commission médicale compétente

L'octroi du congé de maladie de longue durée est subordonné à l'avis favorable de l'une des commissions médicales prévues par l'article 44 du statut général des personnels de la Fonction Publique et le décret n° 90-815 du 14 Mai 1990.

Les commissions médicales des congés de maladies de longue durée sont de deux niveaux :

- des commissions départementales (centrales ou régionales),
- et une commission nationale.

Lorsque la durée du congé sollicité ne dépasse pas une année, le dossier est soumis à l'avis de la commission médicale départementale compétente.

Si la durée du congé sollicité dépasse une année, le dossier est soumis à l'avis de la commission médicale nationale siégeant au Premier Ministère.

---

(67) Cf. article 1er du décret n° 88-191 du 11 Février 1988.

L'avis de la commission médicale compétente est obligatoire. L'Administration ne peut, refuser ou accorder un congé de maladie de longue durée, en se basant sur le simple avis de son médecin contrôleur.

Tribunal Administratif

Affaire n° 339 et 391, arrêt du 26 Avril 1982, Abdelkader ..... contre Ministre de l'Intérieur (un agent fournit à son Administration un certificat médical attestant qu'il est atteint d'une maladie mentale nécessitant un repos de trois mois. L'Administration soumet ce certificat à son médecin contrôleur qui, après avoir examiné l'intéressé a affirmé qu'il n'est atteint d'aucune maladie nerveuse, et que son état ne justifie pas l'octroi d'un congé de maladie de longue durée - n'ayant pas repris son service, cet agent a été révoqué pour abandon de poste - décision annulée par le Tribunal Administratif).

Dans cet arrêt, le Tribunal Administratif a précisé ce qui suit :

"Considérant qu'il ne ressort pas des pièces figurant au dossier que le cas du requérant avait été soumis à l'avis de la commission médicale compétente ..... et qu'en conséquence l'Administration a commis un excès de pouvoir en se référant uniquement au rapport de son médecin contrôleur pour déclarer le requérant en situation d'abandon de poste..."

La commission médicale nationale des congés de maladie de longue durée est présidée par un représentant du Premier Ministre et est composée comme suit :

- un représentant du Ministre des Finances,
- un représentant du Ministre des Affaires Sociales,
- trois médecins représentant le Ministère de la Santé publique.

Les membres de cette commission sont désignés par arrêté du Premier Ministre.

Le président de la commission peut, le cas échéant, faire appel, à titre consultatif à un ou plusieurs médecins spécialistes.

La commission nationale ne peut se réunir qu'en présence au moins, de quatre de ses membres dont obligatoirement deux médecins.

S'agissant des commissions médicales départementales des congés de maladie de longue durée, elles sont composées comme suit :

- un représentant du ministre intéressé en qualité de président,
- un représentant du Premier Ministre,
- deux médecins représentants le Ministère de la Santé Publique.

Ces membres sont désignés par arrêté du ministre concerné.

Aucun médecin ne peut être désigné dans plus de trois commissions médicales à la fois.

Le président de la commission médicale peut faire appel, le cas échéant, à un ou plusieurs médecins spécialistes pour consultation.

Ces commissions ne peuvent se réunir qu'en présence au moins de trois de leurs membres, dont obligatoirement un médecin.

Le médecin traitant de l'agent ne peut jamais prendre part aux travaux des commissions médicales (nationale ou départementale) des congés de maladie de longue durée.

Le dossier soumis aux dites commissions doit comprendre notamment :

- un rapport de l'Administration, précisant notamment l'état civil de l'intéressé, sa situation administrative, son emploi, et les congés de maladie ordinaire ou de longue durée dont il aurait déjà bénéficié,
- un dossier médical, sous pli confidentiel, comportant un certificat médical, précisant la date du début de la maladie, sa durée probable, ses signes cliniques détaillés, et le traitement prescrit.

La commission médicale compétente prend sa décision à la majorité des voix.

Toutefois, lorsque l'avis du médecin traitant est controversé, la commission ne peut se prononcer sur le dossier soumis, qu'en présence d'un médecin spécialiste de la maladie en question.

C/ La décision de l'Administration

L'avis de la commission médicale des congés de maladie de longue durée doit obligatoirement être suivi par l'Administration.

Ainsi, si la commission donne un avis favorable pour l'octroi du congé de maladie, l'Administration ne peut pas prendre une décision de refus.

A l'inverse, en cas d'avis défavorable, le congé de maladie de longue durée ne peut être accordé ; La période d'absence sera, dans ce cas, régularisée par l'octroi d'un congé de maladie ordinaire conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur ou par des retenues sur salaire si l'agent n'a pas droit à un congé de maladie ordinaire.

L'agent doit par ailleurs, être invité à reprendre son service. S'il refuse, il peut être sanctionné.

Tribunal Administratif

Affaire n° 2314, arrêt du 14 Juillet 1992, Mohamed ..... contre Ministre de la Justice.

Dans cet arrêt, le Tribunal Administratif a précisé ce qui suit :

"Considérant que le représentant du requérant a avoué que ce dernier a affirmé devant le conseil de discipline qu'il n'était pas prêt à reprendre son service sans l'accord de son médecin traitant et qu'il a précisé que son refus de reprendre le service ne constitue pas une faute disciplinaire et que l'Administration devait le soumettre à un examen médical pour s'assurer de son état de santé au lieu de se référer uniquement à l'avis émis par la commission médicale à ce sujet.

Considérant que bien que l'agent soit en droit de contester l'avis de la commission médicale, celà ne peut lui permettre de refuser l'ordre de reprendre le service et

de prolonger son absence en exigeant l'accord de son médecin traitant ; En se comportant ainsi, le requérant a commis une faute disciplinaire pouvant être sanctionnée par l'Administration."

3) Durée des congés de maladie de longue durée accordés aux fonctionnaires et aux ouvriers

La commission médicale des congés de maladie de longue durée se prononce sur la durée approximative du congé de maladie à accorder.

Cette durée peut être prorogée dans les mêmes conditions que le congé initial ([68]).

Par ailleurs, et en application de la loi n° 83-112 du 12 Décembre 1983 **"le congé de maladie de longue durée est accordé pour une période maximum de cinq ans."**

Le congé de maladie de longue durée peut, dans la limite légale des cinq années, être accordé en une ou plusieurs fois et ce, au titre de la même maladie ou pour différentes maladies ([69]) ([70]).

Il convient de préciser à cet égard, que contrairement à ce qu'il en est pour les congés de maladie ordinaire, le législateur n'a pas exigé une durée d'exercice minimum pour que l'agent puisse bénéficier d'un congé de maladie de longue durée.

4) Obligations de l'agent en congé de maladie de longue durée

---

(68) Cf. article 7 du décret n° 88-191 du 11 Février 1988.

(69) Cf. article 11 du décret n° 88-191 du 11 Février 1988.

(70) En France, l'agent qui contracte successivement deux maladies ouvrant légalement droit à congé de maladie de longue durée, peut prétendre, dans la mesure où son état de santé le requiert, à l'intégralité d'un nouveau congé de longue durée, sans que la durée du congé précédent puisse être imputée sur celle du nouveau congé (Cf. Conseil d'Etat du 11 Janvier 1974. Dame Mzaque. Revue du Droit Administratif 1974. p. 62).

A l'exception de l'obligation d'assurer le service, l'agent en congé de maladie de longue durée est soumis à toutes les obligations liées à sa qualité d'agent public.

C'est ainsi par exemple, qu'il lui est interdit d'exercer une activité privée lucrative.

La violation de cette obligation constitue une faute grave entrainant la suspension immédiate de l'agent et sa traduction devant le conseil de discipline.

L'agent ne peut même pas prétendre aux dérogations prévues par l'article 5 du statut général des personnels de la Fonction Publique et du décret n° 95-83 du 16 Janvier 1995 ([71]).

Toutefois, une simple présomption d'exercice d'une activité privée lucrative ne suffit pas, à elle seule, pour suspendre la rémunération de l'agent.

Enfin, l'agent en congé de maladie de longue durée doit :

- observer les prescriptions médicales,
- notifier à son Administration tout changement d'adresse de son lieu de résidence,
- ne pas quitter ce lieu de résidence sans l'autorisation préalable de l'Administration, sauf cas d'urgence dûment établie ([72]),
- et a fortiori, ne pas quitter le territoire national sans autorisation préalable de l'Administration, sauf cas d'urgence dûment établie ([73]).

5) Droits de l'agent en congé de maladie de longue durée

L'agent en congé de maladie de longue durée continue de bénéficier de tous les droits reconnus aux agents en exercice.

Toutefois, en ce qui concerne sa rémunération, ses

---

(71) Cf. obligations des agents de la Fonction Publique.

(72) Cf. article 2 du décret n° 88-191 du 11 Février 1988.

(73) Cf. article 47 de la loi n° 83-112 du 12 Décembre 1983.

droits se trouvent limités comme suit :

- Le traitement de base est servi en totalité durant les trois premières années du congé ; il est réduit de moitié durant les deux années suivantes,

- S'agissant des indemnités et malgré le silence du texte, l'agent conserve, durant toute la durée du congé de maladie de longue durée, la totalité des indemnités à caractère familial, mais perd le bénéfice de la prime de rendement ; il est également privé des indemnités liées à l'exercice effectif des fonctions.

Toutefois, pour les indemnités liées aux emplois fonctionnels, il est d'usage de continuer à les servir pendant la durée du congé de maladie de longue durée.

Si le titulaire du congé de maladie de longue durée bénéficiait d'une concession de logement dans les immeubles de l'Administration, il doit quitter les lieux sans délais (74).

6) Le contrôle des congés de maladie de longue durée

L'Administration peut soumettre les agents bénéficiaires d'un congé de maladie de longue durée au double contrôle médical et administratif et ce, dans les mêmes conditions prévues pour les congés de maladie ordinaire (75) (76).

Lorsqu'il est établi que l'agent abuse du congé de maladie de longue durée, l'Administration est en droit de suspendre immédiatement sa rémunération en attendant l'avis de la commission médicale compétente.

Tribunal Administratif

Affaire n° 248, arrêt du 3 Octobre 1987, Moncef ..... contre Ministre délégué auprès du Premier Ministre, chargé de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative

---

(74) Cf. art. 5 du décret n° 59-239 du 24 Août 1959.

(75) Cf. supra congé de maladie ordinaire.

(76) Une étude faite en 1995 a permis de relever que 0,7 % des effectifs de la Fonction Publique sont en congé de maladie de longue durée.

(rémunération suspendue pour exercice d'une activité lucrative durant le congé de maladie de longue durée - demande de sursis à exécution rejetée par le Tribunal Administratif).

Par ailleurs, l'agent ne doit pas user de manoeuvres dilatoires pour empêcher l'Administration d'exercer son contrôle.

Tribunal Administratif

Affaire n° 2314, arrêt du 14 Juillet 1992, Mohamed ..... contre Ministre de la Justice (l'agent en question a utilisé diverses manoeuvres pour empêcher l'assistante sociale d'exercer son contrôle et ce à l'occasion de quatre visites faites à son domicile ; Lors de ces visites l'épouse de l'agent a prétendu qu'elle recherchait elle-même son conjoint, alors qu'il avait été établi par la suite, qu'elle savait pertinemment où il se trouvait.)

7) La fin du congé de maladie de longue durée

Le congé de maladie de longue durée prend fin dans les mêmes conditions que le congé de maladie ordinaire.

Toutefois, la reprise de service n'a pas lieu automatiquement dès la fin du congé de maladie ; un simple certificat médical de guérison fourni par le médecin traitant n'est pas suffisant à cet effet.

L'agent bénéficiaire d'un congé de maladie de longue durée, doit fournir, 15 jours avant l'expiration de son congé, un certificat médical de guérison.

Son dossier est alors soumis de nouveau à la commission médicale compétente, qui donne son avis sur la reprise de service ou le renouvellement du congé de maladie.

Cet avis est obligatoire, l'Administration ne peut pas, sans le requérir, ordonner à l'agent malade d'interrompre son congé de maladie de longue durée et de reprendre son service.

Tribunal Administratif

Affaire n° 2715, arrêt du 22 Février 1991,

Naziha ..... contre Ministre de l'Economie et des Finances.

II - Les congés de maladie de longue durée accordés aux agents des forces de sécurité intérieure, aux militaires et aux agents des douanes

1) Liste des maladies ouvrant droit aux congés de maladie de longue durée :

A/ Pour les militaires :

Pour le personnel militaire, la liste des affections ouvrant droit aux congés de maladie de longue durée est la même que celle qui est en vigueur pour les fonctionnaires et les ouvriers ; elle comprend quatre maladies :

- La Tuberculose,
- Les affections cancéreuses,
- Les maladies mentales,
- La poliomyélite ([77]).

B/ Pour les agents des forces de sécurité intérieure, et les agents des douanes :

Pour ces agents, la liste des maladies ouvrant droit aux congés de maladie de longue durée comprend outre les quatre maladies citées ci-dessus les maladies ophtalmogiques graves et toute autre maladie similaire ayant une incidence sur l'activité de l'agent ([78]).

2) Procédure d'octroi des congés de maladie de longue durée :

Le congé de maladie de longue durée est accordé après avis de la commission de réforme.

3) Droits des agents bénéficiaires d'un congé de maladie de longue durée :

A/ Pour les militaires ([79]) :

---

(77) Cf. art. 53 de la loi n° 67-20 du 31 Mai 1967.

(78) Cf. article 40 de la loi n° 82-70 du 6 Août 1982 et article 44 de la loi n° 95-46 du 15 Mai 1995.

(79) Cf. articles 53, 54 et 55 de la loi n° 67-20 du 31 Mai 1967.

Durant le congé de maladie de longue durée, l'agent militaire perçoit son plein traitement durant trois ans et un demi traitement durant les deux années suivantes.

Il continue à bénéficier de ses droits à l'avancement et aux décorations pendant une durée maximum d'un an.

Si l'agent figure déjà sur un tableau d'avancement à la veille de son départ en congé, il y sera maintenu et sa promotion pourra intervenir durant son congé.

Par ailleurs, le temps passé en congé de maladie de longue durée n'est pas interruptif de l'ancienneté. l'Administration doit en tenir compte lors de l'avancement ainsi que pour la retraite.

B/ Pour les agents des forces de sécurité intérieure et les agents des douanes :

Les articles 40 de la loi n° 82-70 du 6 Août 1982 et 44 de la loi n° 95-46 du 15 Mai 1995 disposent que le congé de maladie de longue durée est accordé pour une durée maximum de trois ans avec plein traitement.

4) La fin du congé de maladie de longue durée :

Le congé de maladie de longue durée prend fin, pour ces agents, dans les mêmes conditions que le congé de maladie ordinaire.

Ainsi, si à l'expiration de la durée maximum du congé de maladie de longue durée, l'agent n'est pas rétabli, il peut être mis en disponibilité d'office pour raison de santé pour une période maximum d'un an renouvelable deux fois. Dans cette situation il conserve la totalité de sa rémunération et continue à bénéficier de la protection sociale.

Le temps passé en disponibilité d'office pour raisons de santé est pris en considération pour le calcul de la pension de retraite (80).

---

(80) Cf. article 62 de la loi n° 82-70 du 6 Août 1982, article 67 de la loi n° 95-46 du 15 Mai 1995 et article 14 de la loi n° 67-20 du 31 Mai 1967.

A l'expiration de la période de mise en disponibilité, le dossier de l'agent est soumis de nouveau à la commission de réforme ; cette commission propose sa réintégration ou sa mise à la retraite.

___*___

Enfin, il convient de remarquer que le régime des congés de maladie de longue durée mérite d'être révisé notamment au niveau de la liste des maladies ouvrant droit à ce congé ([81]).

---

(81) En France on distingue entre :

- les congés de longue durée, qui sont analogues aux congés de maladie de longue durée tels qu'ils sont définis par le Droit Tunisien (les mêmes maladies et les mêmes droits recconnus aux agents),
- et les congés de longue maladie, qui sont accordés en cas de maladie mettant l'agent dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée.

Les dits congés sont accordés à plein traitement pendant un an et à demi traitement pour les deux années suivantes (Cf. loi Française 4-16 du 11 Janvier 1984 article 34).

La liste des maladies ouvrant droit au congé de maladie de longue durée a été fixée comme suit par le décret Français n° 73-204 du 28 Février 1973 :

- Lèpre,
- Sarcoïdose,
- Anémie pernicieuse,
- Hémophilie,
- Maladies cérébro-vasculaires,
- Sclérose en plaques,
- Maladie de Parkinson,
- Paraplégies,
- Infarctus du myocarde,
- Hypertension maligne,
- Néphrite chronique grave,
- néphrose lipoïdique,
- Spondylite ankylosante,
- Polyarthrite chronique évolutive,
- Troubles neuromusculaires (myopathie).

Sous/Paragraphe IV : Les congés de maladie accordés à l'occasion des accidents de travail et des maladies professionnelles

En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle, l'agent de la Fonction Publique est mis en congé jusqu'à sa guérison complète ou jusqu'à la reconnaissance de son inaptitude définitive. L'Administration n'a pas le droit, dans ce cas, de le mettre en disponibilité d'office.

Durant le congé de maladie accordé à ce titre, l'agent a droit à l'intégralité de ses émoluments ([82]) ([83]).

Tribunal Administratif
Affaire n° 945, arrêt du 28 Mai 1984.

Par ailleurs, le contrôle médical des maladies professionnelles et des accidents de travail est exercé dans les mêmes conditions que pour les maladies ordinaires.

Sous/Paragraphe V : Les congés pour maladies contractées ou aggravées en accomplissant un acte de dévouement dans l'intérêt général

L'article 46 du statut général des personnels de la

---

(82) Cf. "protection sociale des agents de la Fonction Publique."

Cf. également l'article 20 de la loi n° 95-56 du 28 Juin 1995, l'article 38 de la loi n° 82-70 du 6 Août 1982, et l'article 42 de la loi n° 95-46 du 15 Mai 1995.

(83) En France, l'article 65 de la loi n° 84-16 du 11 Janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique de l'Etat dispose que "le fonctionnaire qui a été atteint d'une invalidité résultant d'un accident de service, ayant entrainé une incapacité permanente d'au moins 10 %, ou d'une maladie professionnelle, peut prétendre à une allocation temporaire d'invalidité, cumulable avec son traitement, dont le montant est fixé à la fraction du traitement minimal de la grille correspondant au pourcentage d'invalidité."

Fonction Publique prévoit des dispositions particulières en cas de maladies contractées ou aggravées par le fonctionnaire ou l'ouvrier :

- en accomplissant son service (il s'agit des maladies dites professionnelles),
- à la suite d'un accident survenu à l'occasion de l'exercice des fonctions (il s'agit des accidents de travail),
- ou en accomplissant un acte de dévouement dans l'intérêt général.

Les deux premiers cas (maladies professionnelles et accidents de travail) ont déjà été examinés et ont fait l'objet d'une profonde réforme après le changement du 7 Novembre 1987 ; Ils sont actuellement régis par la loi n° 95-56 du 28 Juin 1995.

Les dispositions de l'article 46 du statut général des personnels de la Fonction Publique se rapportant aux deux premiers cas sont ainsi devenues caduques.

Ces dispositions demeurent en vigueur uniquement pour ce qui concerne les maladies contractées ou aggravées en accomplissant un acte de dévouement dans l'intérêt général.

Ainsi depuis l'adoption de la loi n° 95-56 du 28 Juin 1995, l'article 46 du statut général des personnels de la Fonction Publique pourrait être lu comme suit :

"Lorsque la maladie ordinaire ou de longue durée est contractée ou aggravée en accomplissant un acte de dévouement dans l'intérêt général, le fonctionnaire (ou l'ouvrier) conserve l'intégralité de ses émoluments jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre son service. Il a droit au remboursement des honoraires médicaux et des frais entrainés directement par la maladie ou l'accident.

S'il est reconnu définitivement inapte il est admis à faire valoir ses droits à la retraite.

Dans ce cas il a droit à une rente viagère d'invalidité pour incapacité permanente cumulable avec la pension de retraite."

Il convient de préciser par ailleurs, que ces dispositions ne concernent que les fonctionnaires et les ouv-

riers, et ne peuvent être appliquées ni aux agents temporaires, ni aux agents contractuels ; ces agents ne peuvent prétendre à ce titre qu'à un congé de maladie ordinaire.

Paragraphe II : Le congé de maternité

Le statut général des personnels de la Fonction Publique dispose dans ses articles 48, 106 et 111 que les agents **"de sexe féminin bénéficient, sur production d'un certificat médical, d'un congé de maternité de deux mois à plein traitement, cumulable avec le congé de repos."** (84) (85)

---

(84) Ces mêmes dispositions sont prévues par l'article 41 de la loi n° 82-70 du 6 Août 1982 portant statut général des Forces de Sécurité Intérieure et par la loi n° 95-46 du 15 Mai 1995 portant statut général des agents des douanes.

Par contre, la loi n° 67-20 du 30 Mai 1967 portant statut général des militaires ne contient aucune disposition se rapportant au congé de maternité, car à la date de promulgation de cette loi, le recrutement du personnel féminin dans l'armée n'était pas encore permis.

(85) En France, la loi prévoit des congés de maternité et des congés pour adoption. La durée de ces deux congés n'est pas fixée par le statut général des personnels de la Fonction Publique, mais par la législation sur la sécurité sociale (cf. article 34-5 de la loi n° 84-16 du 11 Janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique de l'Etat).

En Syrie, le congé de maternité est d'une durée de 75 jours. Il est accordé au courant du 9ème mois de grossesse. Mais si l'agent accouche pendant le 9ème mois, sans qu'il n'ait encore demandé son congé, il ne lui est accordé que 60 jours de congé à compter de la date d'accouchement (article 45 de la loi n° 1 du 29 Décembre 1984 - Journal El Baath n° 6660).

Au Maroc, le congé de maternité est de dix semaines (article 46 du Dhahir n° 58-008 du 4 Chaâbane 1377 portant statut général de la Fonction Publique).

Au Liban, le congé de maternité est de 40 jours, et en Egypte d'un mois, et il n'est possible d'en bénéficier que trois fois au maximum durant la carrière.

L'objet du congé de maternité est de permettre à l'agent de se rétablir après l'accouchement, et de s'occuper du nouveau-né qui a besoin d'une présence maternelle continue lors des premiers jours de sa naissance.

Pour cette raison, le congé de maternité ne peut être accordé, en principe, à l'occasion d'un curetage, ou de l'accouchement d'un mort-né ou d'un enfant qui n'aura vécu que pendant quelques jours. Dans ces trois cas l'agent n'a droit qu'à un congé de maladie ordinaire ([86]) ([87]).

Cependant, dans la pratique, il peut s'avérer inhumain de refuser à une femme en état de désolation par suite de la perte de son enfant, de bénéficier d'un congé de maternité.

Par ailleurs, le congé de maternité ne peut être accordé en cas d'adoption d'un enfant ([88]).

Au niveau procédural, le congé de maternité est accordé sur production d'un certificat médical dans un délai de 48 heures ([89]).

La durée du congé de maternité est fixée par la loi à

---

(86) Toutefois, cette interprétation restrictive ne peut pas concerner les personnels des Forces de Sécurité Intérieure dont le statut particulier prévoit que le congé de maternité est accordé pour cause d'accouchement (cf. art. 36 de la loi n° 82-70 du 6 Août 1982).

(87) En Syrie, le congé de maternité est accordé même en cas de décès du nouveau-né (loi n° 1 du 29 Décembre 1984 - Journal el Baath n° 6660).

(88) Cf. Délibérations de la Chambre des Députés-réponse de Monsieur le Ministre de la Fonction Publique à une question posée par un Député sur l'article 35 (JORT n° 6 et 7 des 6 et 9 Décembre 1983.)

(89) En Droit Marocain, les fonctionnaires intéressés sont tenus de produire à leur Administration, un certificat de grossesse aux 3e, 6e et 8e mois de leur état. Le dernier certificat devra mentionner la date présumée de l'accouchement (art. 2 du décret royal n° 970-65 du 20 Dhoul'Kaada 1385 - 12 Mars 1966).

deux mois ([90]) consécutifs sans possibilité de fractionnement ou d'interruption pour nécessités de service.

La loi ne précise pas le moment à partir duquel l'agent peut bénéficier de son congé de maternité. Dans ces conditions, le congé est normalement dû à partir de la date d'accouchement ([91]) ([92]).

Pendant la période du congé de maternité, l'agent est considéré en activité, il bénéficie de son entière rémunération ainsi que de ses droits à l'avancement, à la promotion et à la retraite.

Paragraphe III : Le congé post-natal

Le congé post-natal a pour objet de permettre à l'agent de se consacrer entièrement au nouveau-né

---

(90) La loi n° 68-12 du 3 Juin 1968 prévoyait une durée d'un mois pouvant être prorogée deux fois par période de 15 jours (cf. article 45 de la loi de 1968). Dans la pratique, il avait été constaté que tous les agents bénéficiaient, en fait, de deux mois de congé. Aussi, et pour éviter cette double prorogation, a-t-il été décidé de porter la durée légale du congé à deux mois.

(91) Toutefois, aux termes de la circulaire n° 6 SEP/FP du 4 Février 1960 "Le congé de maternité est accordé 15 jours avant ... les couches."

Cette prescription ne doit pas être comprise comme une obligation pour l'agent de demander son congé de maternité avant l'accouchement proprement dit. C'est une simple possibilité offerte à l'agent.

(92) Au Maroc, le congé de maternité est obligatoirement accordé avant la date présumée de l'accouchement. Ce congé prend fin dix semaines après, et ce quelle que soit la date réelle de l'accouchement.

En outre, en cas d'accouchement prématuré, la durée de dix semaines est comptée à partir du jour de l'accouchement (art. 1 et 3 du décret n° 970-65 du 20 Dhoul'Kaâda 1385 - 12 Mars 1966).

pendant les premiers mois de sa naissance ([93]) ([94]).

I - Conditions d'octroi du congé post-natal

1) Le congé post-natal ne peut être accordé qu'aux femmes fonctionnaires, ouvrières ou temporaires. Les agents contractuels en sont exclus ([95]).

Pour pouvoir bénéficier de ce congé, la loi n'exige

---

(93) La circulaire n° 8 du 29 Mars 1985 précise que "ce congé est accordé en vue de permettre à l'agent de se consacrer entièrement à ses enfants."

(94) En France, l'article 54 de la loi n° 84-16 du 16 Janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique, telle qu'elle a été modifiée par la loi n° 87-588 du 30 Juin 1987 stipule que :

"Le congé parental est la position du fonctionnaire, qui est placé hors de son Administration ou service d'origine, pour élever son enfant.

Cette position est accordée à la mère après un congé pour maternité ou au père après la naissance et, au maximum, jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant. Elle est également accordée à la mère après un congé pour adoption ou au père après l'adoption d'un enfant de moins de trois ans et, au maximum, jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté. Dans cette position, le fonctionnaire n'acquiert pas de droit à la retraite ; il conserve ses droits à l'avancement d'échelon, réduits de moitié, ainsi que la qualité d'électeur lors de l'élection des représentants du personnel au sein de la commission administrative paritaire. A l'expiration de son congé, il est réintégré de plein droit, au besoin, en surnombre, dans son corps d'origine."

(95) L'institution de ce congé étant relativement récente (article 48 alinéa 2 de la loi n° 83-112 du 12 Décembre 1983), le statut général des militaires, ainsi que le statut général des forces de sécurité intérieure ne l'avaient pas prévu. Les militaires ne peuvent donc pas en bénéficier.

Les forces de sécurité intérieure peuvent par contre y prétendre en application de l'article 43 de leur statut général qui leur donne droit au bénéfice de tout autre avantage accordé aux fonctionnaires.

Les douanières peuvent, quant à elles, en bénéficier en vertu de la loi n° 95-46 du 15 Mai 1995 (article 45).

pas que l'agent soit titularisé dans son emploi ou que l'emploi qu'il occupe soit un emploi permanent ([96]).

2) Le congé post-natal est lié à la naissance d'un nouveau-né. Ainsi, il n'est pas accordé en cas de fausse couche, ou de décès du nouveau-né.

3) L'agent ne peut bénéficier d'un congé post-natal qu'immédiatement après l'expiration du congé de maternité.

Les périodes de ces deux congés ne peuvent être séparées ni par une période d'activité, ni par un congé d'une autre nature ([97]) ([98]).

4) L'agent doit formuler sa demande de congé post-natal, 15 jours au moins avant l'expiration du congé de maternité ([99]).

II - Durée du congé post-natal

En application du statut général des personnels de la Fonction Publique, la durée maximum du congé post-natal est fixée à quatre mois.

Cette durée est selon le décret n° 85-266 du 15 Février 1985 accordée, en une seule fois, pour un,

---

(96) Cf. article 1er du décret n° 85-266 du 15 Février 1985.

(97) Aux termes de la circulaire n° 8 du 29 Mars 1985 "Le congé post-natal ne peut être accordé qu'à l'issue du congé de maternité. La femme, qui, au terme du congé de maternité, a repris ses fonctions ou a bénéficié d'un congé de quelque nature que ce soit, ne peut se faire prévaloir du droit au congé post-natal."

(98) Au moment de la discussion du statut général du personnel de la Fonction Publique à la Chambre des Députés, le représentant du gouvernement a déclaré que le congé post-natal peut être accordé en cas d'adoption alors que l'adoption ne donne pas droit à un congé de maternité (Cf. Délibérations de la Chambre des Députés JORT n° 6 et 7 des 6 et 9 Décembre 1983).

(99) Cf. article 2 du décret n° 85-266 du 15 Février 1985.

deux, trois ou quatre mois non renouvelables.

Toutefois, l'agent peut, sur sa demande, reprendre son service avant la fin du congé qui lui a été accordé ([100]) ([101]) ([102]).

III - Situation administrative de l'agent en congé post-natal

Durant la période du congé post-natal, l'agent est considéré en position d'activité ; il continue de bénéficier de ses droits à l'avancement, à la promotion et à la retraite ([103]).

Sa rémunération est toutefois réduite de moitié à l'exception des indemnités à caractère familial lesquelles continuent à lui être servies intégralement ([104]) ([105]).

---

(100) Cf. article 48 alinéa 2 de la loi n° 83-112 du 12 Décembre 1983.

(101) Aux termes de la circulaire n° 8 du 29 Mars 1985, l'agent doit préciser dans sa demande la période de congé dont il voudrait bénéficier.

(102) En Syrie, le congé post-natal est d'une durée de deux mois dont un mois payé à concurrence de 80 % et un mois sans solde (loi n° 1 du 29 Décembre 1984 - Journal El Baâth n° 6660).

(103) La circulaire n° 3 PM/DGFP du 31 Janvier 1984 précise à cet égard que le bénéficiaire du congé post-natal doit côtiser aux régimes de retraite et de prévoyance sociale sur la base du traitement correspondant à la pleine activité.

(104) Cf. article 4 du décret n° 85-266 du 15 Février 1985.

(105) La circulaire n° 3 susvisée du 31 janvier 1984 a précisé à cet égard que "le congé post-natal est accordé... pour une période maximum de 4 mois à demi traitement, toutes les primes comprises, mêmes celles liées à l'exercice effectif des fonctions, à l'exception des indem-nités familiales qui sont accordées dans leur intégralité."

La circulaire n° 8 du 29 Mars 1985 a ajouté par ailleurs que "... le congé post-natal ne donne droit qu'à la moitié de la prime de rendement."

Paragraphe IV : Le repos d'allaitement ([106]) ([107]) ([108])

Tous les agents de la Fonction Publique, de sexe féminin, quel qu'en soit la qualité, ont droit, au terme du congé de maternité, à un repos d'allaitement, d'une heure par séance de travail.

Ce repos d'allaitement est accordé au début ou à la fin de la séance, sous réserve que cette séance ne soit pas d'une durée inférieure à quatre heures.

Le repos d'allaitement peut aussi être accordé, en totalité, au début ou à la fin de la séance, lorsque l'horaire auquel l'agent est assujetti est aménagé en deux séances d'une durée totale de sept heures au moins.

Pour les agents exerçant sous le régime de la séance unique, le repos d'allaitement est fixé à une heure par jour de travail, accordée au début ou à la fin de la séance, sous réserve que cette séance ne soit pas d'une

---

(106) Cf. article 48 bis du statut général des personnels de la Fonction Publique et circulaire n° 3 du 23 Janvier 1998.

(107) Le repos d'allaitement a été initialement prévu par la circulaire n° 22 du 24 Juin 1959 en faveur des mères de famille exerçant dans la Fonction Publique.

Cet avantage a été confirmé par la circulaire n° 4 du 12 Janvier 1973 puis supprimé par la circulaire n° 3 du 31 Janvier 1983, et rétabli de nouveau par la circulaire n° 45 du 11 Septembre 1992.

(108) Le Code de travail donne droit à la mère de famille, "si elle allaite son enfant et pendant une année à compter du jour de la naissance, à deux repos d'une demi heure chacun, durant les heures de travail, pour lui permettre l'allaitement. Ces deux repos sont indépendants,... l'un est fixé pendant le travail du matin, l'autre pendant l'après-midi. Ils peuvent être pris par les mères aux heures fixées d'accord entre elles et les employeurs. A défaut d'accord, ces repos sont placés au milieu de chaque période. Ces repos sont considérés comme heures de travail et ouvrent droit à rémunération. Une chambre d'allaitement doit être aménagée dans tout établissement occupant au moins 50 femmes."

durée inférieure à quatre heures.

Le droit au repos d'allaitement n'est, par ailleurs, dû qu'en cas d'allaitement naturel ; l'agent doit faire une déclaration sur l'honneur à cet égard.

Dans tous les cas, le repos d'allaitement est accordé pour une période maximum de six mois à compter de la fin du congé de maternité.

Si l'agent bénéficie d'un congé post natal, le repos d'allaitement lui est accordé pour la période restante des six mois qui suivent la fin du congé de maternité.

S'agissant des agents des douanes, la loi n° 95-46 du 15 Mai 1995 dispose dans son article 45 qu'"**à l'issue du congé de maternité il peut être accordé aux douanières :**

- **soit un congé post-natal,**
- **soit une pause d'une heure au début ou à la fin de chaque séance de travail pour allaitement, au profit de celles qui allaitent leurs enfants et ce pour une période ne dépassant pas les six (6) mois à partir de la date d'expiration du congé de maternité."**

Sous/Section III : Les congés pour formation et études

La plupart des agents de la Fonction Publique ont droit à un congé payé pour participer à des cycles de formation continue ou pour poursuivre leurs études.

Paragraphe I : Les congés pour formation continue

En application de la loi n° 83-112 du 12 Décembre 1983 et du décret n° 90-2142 du 18 Décembre 1990 ([109])

---

(109) Le congé pour formation continue était initialement réglementé par le décret n° 85-264 du 15 Février 1985, tel qu'il a été modifié par le décret n° 88-1163 du 23 Juin 1988.

les fonctionnaires et les ouvriers titulaires peuvent bénéficier d'un congé payé pour participer à un cycle de formation continue organisé par l'Administration.

Par contre les fonctionnaires et ouvriers stagiaires, les agents temporaires et les agents contractuels n'ont pas droit à cette forme de congé.

Le congé pour formation continue est accordé par arrêté du ministre intéressé.

Durant ce congé, l'agent demeure en position d'activité, et a droit à son entière rémunération, toutes indemnités comprises.

L'agent doit, toutefois, être assidu ; en cas d'absences répétées sans motif légitime, il est mis fin au congé et l'agent doit rembourser la rémunération et les indemnités qu'il aura perçues indument.

Au terme de la session de formation, les agents ayant obtenu des résultats satisfaisants sont promus au grade ou à la catégorie immédiatement supérieurs ([110]).

Par ailleurs, et en application de l'article 12 du décret n° 90-2143 du 18 Décembre 1990 les agents ne peuvent bénéficier d'un nouveau congé pour formation continue, que trois années après la fin du congé précédent.

Paragraphe II : Les congés pour études

Certains statuts particuliers prévoient la possibilité d'octroyer des congés pour études.

Ainsi, les professeurs hospitalo-universitaires et les maîtres de conférences agrégés hospitalo-universitaires peuvent, après chaque période d'exercice de cinq années, bénéficier d'un congé pour études d'une durée maximum de neuf mois.

Durant ce congé, ils conservent l'intégralité de leurs émoluments.

---

(110) Cf. promotion des agents de la Fonction Publique.

Ces congés sont accordés sur présentation d'un programme agréé par les Ministres de la Santé Publique et de l'Enseignement Supérieur ([111]).

De même, les enseignants chercheurs permanents (autres qu'assistants) peuvent, après chaque période de deux années, bénéficier d'un congé payé pour études, d'une durée d'un mois et demi.

La durée de ce congé peut être cumulée et portée à un maximum de neuf mois.

Ce congé est accordé par décision du Ministre de l'Enseignement Supérieur, sur la base d'un programme d'études ou de recherches proposé par l'agent concerné.

A l'issue du congé, l'enseignant chercheur adresse au doyen ou au directeur de son établissement, un rapport d'activités. Ce rapport est transmis au Ministre ainsi qu'au président de l'université concernée ([112]).

L'Administration est tenue de réintégrer l'enseignant chercheur au début de l'année universitaire

---

(111) Cf. article 5 du décret n° 77-732 du 9 Septembre 1977 et article 13 du décret n° 80-1264 du 30 Septembre 1980.

(112) Cf. article 49 du décret n° 93-1825 du 6 Septembre 1993.

qui suit l'expiration du congé pour études ([113]).

Tribunal Administratif

Affaire n° 609, arrêt du 25 Janvier 1984, Béchir ..... contre Ministre de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique.

Dans cet arrêt, le Tribunal Administratif a précisé ce qui suit :

"Considérant qu'il ressort des faits de l'espèce que le requérant a dans sa lettre adressée au doyen de la Faculté de Médecine de Tunis en date du 11 Juin 1980 exprimé sa volonté de réintégrer son emploi dès la fin du congé pour études dont il avait bénéficié ; et qu'il a ainsi donné suffisamment de temps à l'Administration pour qu'elle le charge de nouveau du cours de physique qu'il enseignait à la dite Faculté.

Ainsi l'argument de l'Administration "qu'il n'était pas indiqué de changer d'enseignant au cours de l'année universitaire" n'est pas fondé, ce qui rend irrégulière sa décision de refuser au requérant d'enseigner le cours de

---

(113) En France, les agents publics ont droit à deux catégories de congés pour formation, un congé dit de formation professionnelle et un congé pour formation syndicale. Le statut général des personnels de la fonction publique n'a pas fixé de durée maximum pour le premier congé. Quant au second congé, il est accordé pour une durée maximum de douze jours ouvrables par an (cf. article 34-6° et 7° de la loi n° 84-16 du 11 Janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat).

S'agissant du congé pour formation syndicale, le décret n° 84-474 du 15 Juin 1984 en a fixé les modalités d'application.

Selon ce décret, ce congé, ne peut être accordé que pour effectuer un stage ou suivre une session dans un centre ou un institut figurant sur une liste arrêtée par le Ministre chargé de la Fonction Publique.

L'effectif des agents susceptibles de bénéficier de ce congé ne peut excéder 5 % de l'effectif réel de l'Administration, du service ou de l'établissement.

Le congé peut être refusé dans l'intérêt du service, la commission administrative paritaire doit être informée de la décision du refus et de ses motifs.

physique...

Sous/Section IV : Les congés circonstanciels

Des congés circonstanciels peuvent être octroyés pour diverses raisons aux agents de la Fonction Publique, il s'agit :

- des congés accordés à l'occasion des jours fériés,
- des congés accordés à l'occasion d'évènements nationaux ou internationaux,
- des congés dits exceptionnels,
- des congés sans solde,
- et des congés libératoires.

Paragraphe I : Les congés accordés à l'occasion des jours fériés

La liste des congés accordés à l'occasion des jours fériés est fixée par décret ([114]).

Les jours fériés peuvent être répartis en trois catégories, comme il est indiqué au tableau ci-après :

---

(114) Cf. article 26 du statut général des personnels de la Fonction Publique et le décret n° 95-1085 du 19 Juin 1995.

Caté-gorie de congé	Nom du congé	Date du congé	Evénement commémoré	Durée du congé
Fêtes à caractère religieux	jour de l'an de l'hégire ([115])	1 Moharram (an de l'hégire)	Commémoration de l'émigration du prophète Mohamed à Médine	un jour
	Anniversaire du prophète	12 Rabiaa thani (an de l'hégire)	Commémoration de la naissance du prophète	un jour
	Aïd El Fitr	1 Chaoual (an de l'hégire)	Fin du mois de Ramadhan	deux jours
	Aïd El Idha	10 Dhou El Hejja (an de l'hégire)	Fêter avec la communauté musulmane l'accomplissement du pélerinage	deux jours

(115) L'Islam a annoncé une nouvelle ère, celle de l'Hégire.

Cette ère commença à partir de l'année d'expatriation du prophète Mohamed de Mecque à "Yathrib", qui était une ville de Juifs et de païens et qui a été rebaptisée "Medine", (c'est-à-dire "la cité").

Le début du calendrier Hégire ne correspond pas à la date d'arrivée du prophète à Médine, mais au début de l'année au cours de laquelle a eu lieu cet évènement, le 1er jour de la lune du mois de Moharram (16Juillet 622).

L'ère de l'Hégire utilisa, en effet, un nouveau calendrier, différent des calendriers connus jusque là en Arabie et dans les pays voisins ; il s'agit du calendrier lunaire. Ainsi, l'année Hégérienne compte seulement 354 jours.

On notera aussi, que le jour de 24 heures commence, dans ce calendrier, au coucher du soleil et non à son lever.

Fêtes commémorant des évènements d'ordre national	Fête de l'indépendance	20 Mars de chaque année civile	Commémoration de l'anniversaire de l'indépendance (20 Mars 56)	un jour
	Fête de l'ère nouvelle	7 Novembre de chaque année civile	Commémoration de l'anniversaire du changement intervenu le 7 Nov.1987	un jour
	Fête de la jeunesse	21 Mars de chaque année civile		un jour
	Fête des Martyrs	9 Avril de chaque année civile	Commémoration des évènements du 9 Avril 1938	un jour
	Fête de la République	25 Juillet de chaque année civile	Commémoration de la déclaration de la République	un jour
	Fête de la femme et de la famille	13 Août de chaque année civile	Commémoration de la date de promulgation du code du statut personnel (13 Août 56)	un jour
Fêtes d'ordre international	Jour de l'an	1er Janvier de chaque année civile	Début de l'année civile	un jour
	Fête du Travail	1er Mai de chaque année civile	Fête mondiale du Travail	un jour

Ainsi, les jours fériés sont au nombre de quatorze

par année ([116]) ([117]) ([118]).

Il convient de préciser par ailleurs, qu'en vue de prévenir toute perturbation dans le fonctionnement des services publics, le décret n° 95-1085 du 19 Juin 1995 dispose dans son article premier que "**ces congés ne peuvent pas occasionner la suspension de la marche de travail dans les services publics, plus de 48 heures successives.**"

Paragraphe II : Les congés accordés à l'occasion d'événements nationaux et internationaux

A l'occasion de certains évènements nationaux ponctuels tels que l'organisation d'élections législatives ou présidentielles, les agents publics intéressés par les dits évènements (les candidats aux élections) ont

---

(116) En plus de ces quatorze jours fériés dont bénéficie tout le personnel, d'autres jours fériés particuliers ont été institués, par circulaires, au profit des agents non musulmans (Noël, lundi de Paques, Uoum Kippour, Ruch Hachana) (Cf. circulaire n° 12 du 12 Mai 1959 et circulaire n° 43 du 21 Septembre 1976 et circulaire n° 42 du 6 Octobre 1978).

(117) Ci-après, à titre indicatif, le nombre de jours fériés accordés dans d'autres pays :

- Japon : 15 jours
- Autriche, Espagne et Portugal : 13 jours
- Afrique du Sud, Allemagne, Argentine, Belgique, Brésil, Finlande, Grèce, Norvège, Nouvelle Zélande : 12 jours
- Canada, France, Luxembourg et Suède : 11 jours
- Danemark, Etats-Unis, Irlande, Italie, Mexique, Pologne et République Tchèque : 10 jours
- Grande Bretagne : 8 jours
- Australie, Pays Bas et Suisse : 7 jours

(118) Les agents exerçant à l'étranger, bénéficient d'un jour supplémentaire à l'occasion de la fête nationale du pays où ils exercent (Cf. circulaire du Ministre des Affaires Etrangères n° 16 du 20 Juin 1997).

par décret ([119]), des congés payés, et ce quelle que soit leur situation administrative.

Il convient de préciser toutefois, que ces congés ne sont pas prévus par le statut général des personnels de la Fonction Publique.

D'autres congés ont été aussi accordés par décisions présidentielles ([120]).

Paragraphe III : Les congés exceptionnels

Les fonctionnaires et les ouvriers peuvent bénéficier, de congés exceptionnels pour des motifs limitativement énumérés par la loi.

Pour pouvoir bénéficier de tels congés, l'agent doit présenter une demande à son Administration.

L'octroi de ces congés reste tributaire de l'accord de l'Administration. Celle-ci peut le refuser pour des considérations de service.

Tribunal Administratif

Affaire n° 3754, arrêt du 12 Juin 1996, Abderrazak ..... contre Ministre de l'Economie Nationale.

Dans cet arrêt, le Tribunal Administratif a précisé ce qui suit :

"Considérant que la possibilité offerte par l'article 40 du statut général reste tributaire de l'accord de l'Administration qui peut à cette occasion apprécier le degré de sérieux du motif invoqué par l'agent pour bénéficier du congé exceptionnel .... rejet de la requête)."

Il convient de préciser dans ce paragraphe :

---

(119) Cf. décret n° 89-367 du 17 Mars 1989 et décret n° 94-465 du 4 Mars 1994, décret n° 95-897 du 15 Mai 1995 et décret n° 99-1786 du 23 Août 1999.

(120) Exemple : décision du Président de la République d'octroyer aux personnels de la Fonction Publique un repos exceptionnel les après midi des 15 et 22 Juin 1998 pour leur permettre de suivre les matchs de football disputés par l'équipe nationale de Tunisie lors de la phase finale de la coupe du monde "France 98".

- les divers motifs justifiant l'octroi de congés exceptionnels,
- les agents pouvant bénéficier des dits congés,
- la situation juridique des agents bénéficiaires de ce congé.

I - Les divers motifs justifiant l'octroi de congés exceptionnels

1) Accomplissement d'un devoir imposé par la loi ([121])

Un congé exceptionnel peut être accordé pour accomplir un devoir imposé par la loi.

Ce congé est accordé dans la limite de la durée nécessaire à cet effet.

Le devoir dont il s'agit peut revêtir plusieurs formes : témoignage en justice, visite médicale nécessaire pour l'accomplissement du service militaire, exercice du droit électoral ... etc.

En pratique, ce genre de congé est souvent accordé pour une période très courte dépassant rarement une journée.

2) Pélerinage ([122])

---

(121) Ce congé exceptionnel n'est pas prévu par le statut général des militaires.

Pour les personnels des Forces de Sécurité Intérieure, ce congé est confondu avec celui accordé à l'occasion de la naissance ou du décès d'un parent ou d'un allié. (Cf. art. 32 de la loi n° 82-70 du 6 Août 1982 portant statut général des Forces de Sécurité Intérieure.)

Pour les agents des douanes ce congé est prévu par l'article 40 de la loi n° 95-46 du 15 Mai 1995.

(122) Etant de création légale relativement récente, ce congé exceptionnel n'est prévu ni par le statut général des militaires, ni par celui des personnels des forces de sécurité intérieure.

Juridiquement, les militaires ne peuvent pas en bénéficier. Dans la pratique, l'Administration leur permet d'en bénéficier au même titre que leurs homologues civils.

Quant aux agents des Forces de Sécurité Intérieure, ils peuvent par contre y prétendre en application de l'article 43 de leur statut général, qui leur permet de bénéficier de tout droit ou avantage reconnus aux fonctionnaires.

Les fonctionnaires et les ouvriers peuvent bénéficier, une seule fois durant leur carrière, d'un congé exceptionnel d'une durée maximum d'un mois pour effectuer le pélerinage ([123]) ([124]).

L'octroi de ce congé obéit aux conditions suivantes :

- seuls les fonctionnaires et les ouvriers de confession musulmane peuvent en bénéficier,
- ce congé ne peut être accordé que durant la

---

(123) C'est le Ministère de la Santé Publique qui, par circulaire du 18 Novembre 1975 a, pour la première fois, accordé à ses agents, des congés exceptionnels pour effectuer le pélerinage.

Puis, par lettre n° 77 du 3 Janvier 1978, le Premier Ministre a autorisé le Ministre de l'Education Nationale à étendre cette mesure aux personnels relevant de son Département.

Par la suite, la circulaire n° 23/DGFP du 17 Octobre 1980 a généralisé la mesure à toutes les Administrations.

Enfin, le statut général des personnels de la Fonction Publique du 12 Décembre 1983 a conféré à ce congé une assise légale.

(124) En Syrie, les agents publics ont droit également à un congé exceptionnel pour effectuer le pélerinage. Ce congé est de un mois pour les musulmans et de sept jours pour les Chrétiens. Les agents n'ont droit à ce congé que s'ils justifient de cinq années d'ancienneté (art. 56 de la loi n° 1 du 29 Décembre 1984-Journal El Baâth n°6660).

En droit Marocain, ce congé est de deux mois (durée de voyage comprise ...).

Toutefois, les agents qui en bénéficient ne peuvent avoir de congé de repos au titre de la même année.

En outre, le bénéficiaire de ce congé doit justifier, à son retour, qu'il a effectué le pélerinage, et ce en produisant son passeport. A défaut de cette justification, l'agent est privé de son traitement ou de son salaire pendant la durée du congé obtenu, sans préjudice de sanctions disciplinaires pour absence irrégulière (décret n° 63-438 du 19 Joumada II 1388 - 7 Novembre 1963 relatif au congé exceptionnel pour le pélerinage aux lieux saints).

En Jordanie et en Egypte, la loi a fixé la durée de ce congé payé à un mois.

période du pélerinage (mois de Dhou el hadja). Il ne peut pas être accordé pour effectuer le petit pélerinage dit "El Omra",

- le bénéfice du dit congé est limité à une seule fois durant la carrière, car les musulmans ne sont tenus d'effectuer le pélerinage qu'une seule fois durant leur vie.

Normalement, un agent ayant effectué le pélerinage avant son entrée dans l'Administration, ne peut bénéficier du congé exceptionnel pour pélerinage.

Par ailleurs, l'Administration peut, pour nécessités de service, reporter aux années suivantes l'octroi de ce congé.

3) Accomplissement d'un devoir impérieux de famille ([125]) ([126])

Les fonctionnaires et les ouvriers peuvent, pour des raisons familiales impérieuses, être astreints à s'absenter du service.

Le législateur leur a permis à cette occasion de bénéficier d'un congé exceptionnel d'une durée maximum de six jours par année.

Par devoir impérieux, il faut entendre un devoir important ayant un caractère urgent, tel que le devoir

---

(125) L'article 50 de la loi n° 67-20 du 31 Mai 1967 portant statut général des militaires prévoit, à ce titre, que "le militaire en activité peut bénéficier, sur sa demande, et à titre exceptionnel, d'une permission ne dépassant pas six jours, à l'occasion d'une naissance dans son foyer ou du décès d'un descendant ou ascendant ou du conjoint ..."

(126) L'article 32 de la loi n° 82-70 du 6 Août 1982 portant statut général des forces de sécurité intérieure précise à cet égard que "l'agent des forces de sécurité intérieure peut bénéficier, sur sa demande et à titre exceptionnel, d'une permission ne dépassant pas six jours par an, et ce en vue de vaquer à des besoins familiaux, à l'occasion d'une naissance dans son foyer ou du décès d'un ascendant ou du conjoint ou d'un frère ou d'une soeur ou d'un allié de premier degré ou pour l'accomplissement d'un des devoirs imposés par la loi."

Ces mêmes dispositions ont été reprises pour les agents des douanes par la loi n° 95-46 du 15 Mai 1995 dans son article 40.

d'assister à une cérémonie funèbre d'un ascendant ([127]).

4) Naissance d'un enfant au foyer de l'agent chef de famille

Ce congé permet au chef de famille de procéder à l'inscription de son nouveau-né au registre de l'état civil, et de faire face aux charges découlant de la naissance de l'enfant et de l'indisponibilité du conjoint.

La durée de ce congé est fixée à deux jours ouvrables.

Ce congé est accordé dans un délai ne pouvant dépasser le dixième jour à compter de la date de la naissance de l'enfant.

En cas de naissance géméllaire ou multiple, le chef de famille n'a droit qu'à deux jours de congé uniquement.

Par ailleurs, la naissance d'un enfant, ne peut ouvrir droit au bénéfice d'un congé exceptionnel pour devoir impérieux de famille.

5) Participation aux congrès professionnels ou syndicaux ([128])

---

(127) En Droit Syrien, l'agent public a droit à un congé exceptionnel d'une semaine pour mariage, et de cinq jours en cas de décès d'un ascendant, d'un descendant, du conjoint ou d'un collatéral (article 55 de la loi n° 1 du 29 Décembre 1984 - Journal El Baâth n° 6660).

En Droit Marocain, ce congé est accordé "pour des motifs graves et exceptionnels" dans une limite de dix jours (cf. Dhahir n° 58-008 du 4 Chaâbane 1377 portant statut général de la Fonction Publique, article n° 40).

(128) Ce congé exceptionnel n'est pas prévu par le statut général des militaires. Ces derniers ne peuvent donc en bénéficier.

Le statut général des personnels des forces de sécurité intérieure ne comporte pas non plus de dispositions expresses relatives à ce congé. Toutefois, ces personnels peuvent prétendre aux congés exceptionnels pour participer à des congrès professionnels, et ce en application de l'article 43 de leur statut général ; Cet article leur permet de bénéficier de tout droit ou avantage accordés aux fonc-tionnaires à l'exclusion des congés exceptionnels pour participer à des congrès syndicaux, en effet ces agents ne peuvent pas bénéficier de ce congé, du fait que le droit syndical leur est expressément interdit.

Les fonctionnaires ou ouvriers dûment mandatés ou membres élus d'organismes directeurs, professionnels ou syndicaux peuvent bénéficier de congés exceptionnels à l'occasion de la convocation des congrés professionnels, syndicaux, fédéraux, nationaux ou internationaux.

La durée du congé exceptionnel accordé pour ce motif, est égale au total des journées indiquées dans les convocations, auquel il faut ajouter, le cas échéant, les délais de route nécessaires.

Ces congés exceptionnels ne peuvent pas être accordés pour participer aux congrès ou colloques scientifiques (congrès médicaux, journées scientifiques ...).

6) Participation aux congrès des Partis Politiques ou d'organisations nationales ou de jeunesse ([129])

Les fonctionnaires et ouvriers appelés à participer aux travaux des congrès des Partis Politiques ([130]) et des organisations nationales ou de jeunesse bénéficient à cet

---

(129) Ce congé exceptionnel n'est pas prévu par le statut général des militaires ; ces personnels ne peuvent donc en bénéficier.

Le statut général des agents des Forces de Sécurité Intérieure ne comporte pas, non plus, de dispositions expresses à cet égard. Toutefois, ces personnels peuvent prétendre aux congés exceptionnels pour participer aux congrès ne revêtant pas un caractère politique ou syndical, et ce en application de l'article 43 de leur statut général qui leur permet de bénéficier de tout droit ou avantage reconnus aux fonctionnaires. Par contre, les personnels dont il s'agit ne peuvent participer aux congrès des Partis politiques ou aux congrès d'organisations nationales syndicales ; ce genre d'activités leur étant expressément interdit.

(130) Ce congé n'était accordé, sous l'égide de l'ancienne législation, qu'à l'occasion de la tenue du congrès du Parti Socialiste Destourien. Il a été par la suite étendu aux autres Partis Politiques et aux organisations nationales ou de jeunesse.

effet, d'un congé exceptionnel.

La durée de ce congé est égale au total des journées indiquées sur les convocations, augmenté, le cas échéant, des délais de route.

7) Participation à des compétitions sportives internationales ([131])

Ce congé exceptionnel n'est accordé, selon la loi, qu'aux fonctionnaires et ouvriers faisant partie d'équipes nationales.

Par équipe nationale, nous devons entendre non seulement les joueurs et les athlètes, mais également les membres de la direction technique, les responsables médicaux, les responsables du Ministère de la Jeunesse, de l'Enfance et du Sport et ceux des fédérations sportives, etc ... ([132]).

Ce congé est octroyé sur demande du Ministère de la Jeunesse, de l'Enfance et du Sport.

Sa durée est égale au total des journées indiquées sur la convocation augmentée, le cas échéant, des délais

---

(131) Ce congé étant de création relativement récente, ni le statut général des militaires, ni le statut général des personnels des Forces de Sécurité Intérieure n'en font référence. Les militaires ne peuvent donc juridiquement en bénéficier ; quant aux personnels des Forces de Sécurité Intérieure, ils peuvent y prétendre, en application de l'article 43 de leur statut général, qui leur permet de bénéficier de tout droit ou avantage accordés aux fonctionnaires.

(132) Il serait souhaitable d'envisager l'extension du bénéfice de ce congé à toutes les équipes sportives appelées à représenter la Tunisie à l'étranger.

En effet, les équipes nationales ne sont pas les seules habilitées à effectuer des compétitions internationales pour représenter le sport Tunisien à l'étranger. Certaines équipes peuvent aussi être appelées à le faire (ex : championnat africain ou arabe...).

de route ([133]).

II - Les agents pouvant bénéficier des congés exceptionnels

Légalement, les congés exceptionnels ne peuvent être accordés qu'aux fonctionnaires et ouvriers, (titulaires ou stagiaires). Les personnels temporaires ou contractuels ne peuvent pas en bénéficier.

L'exclusion des personnels temporaires et contractuels du bénéfice des congés exceptionnels peut être jugée, quelque peu sévère.

Dans la pratique, l'Administration ne refuse pas systématiquement le bénéfice des congés exceptionnels aux personnels contractuels et temporaires. Généralement, elle les leur accorde lorsque le congé est demandé pour accomplir un devoir légal ou un devoir familial impérieux.

III - Situation administrative des agents en congé exceptionnel

Durant la période du congé exceptionnel, l'agent conserve ses droits à la rémunération, à l'avancement, à la promotion et à la retraite.

---

(133) En France, l'article 34-8 de la loi n° 84-16 du 11 Janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, prévoit que "les agents publics de moins de 25 ans ont droit à un congé de six jours ouvrables par an, accordé sur demande, pour participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, des fédérations et des associations sportives et de plein air, légalement constituées à favoriser la préparation, la formation ou le perfectionnement de cadres et animateurs. Ce congé non rémunéré peut être pris en une ou deux fois à la demande du bénéficiaire, la durée du congé est assimilée à une période de service effectif. Elle ne peut être imputée sur la durée du congé annuel. Ce congé ne peut se cumuler avec le congé pour formation sysndicale."

Paragraphe IV : Le congé sans solde

Les agents permanents de la Fonction Publique peuvent, sur leur demande, bénéficier d'un congé sans solde ([134]). Ce congé ne peut être accordé ni aux agents temporaires ni aux agents contractuels.

La durée de ce congé ne peut pas excéder trois mois par année.

Cette durée ne peut pas être considérée comme une période de service effectif, et ne doit pas, par conséquent, être prise en compte pour l'avancement, la promotion, ou la retraite ([135]).

Les fonctionnaires et les ouvriers en congé sans solde demeurent toutefois, en position d'activité, et peuvent par conséquent, se porter candidats aux concours ou examens de promotion.

Paragraphe V : Les congés libératoires

Les militaires bénéficient, avant leur mise à la retraite, d'un congé particulier dit "congé libératoire" dans la limite de six mois au maximum avec solde de présence ([136]).

En application de l'instruction n° 3169 du 16 Mars 1977, la durée du congé libératoire est fixée comme suit:

- 6 mois, lorsque l'agent est mis à la retraite d'office, ou mis à la retraite pour limite d'âge après au moins 30 ans de service,
- 5 mois, lorsqu'il est mis à la retraite pour limite d'âge après au moins 25 ans de service,
- 4 mois, lorsqu'il est mis à la retraite pour limite d'âge après au moins 20 ans de service ou mis à la retraite sur sa demande après au moins 30 ans de service,

---

(134) Cf. article 50 de la loi n° 83-112 du 12 Décembre 1983.

(135) Cf. circulaire n° 3 du 31 Janvier 1984.

(136) Cf. art. 53 de la loi n° 67-20 du 31 Mai 1967.

- 3 mois, lorsqu'il est mis à la retraite pour limite d'âge après au moins 15 ans de service ou mis à la retraite sur sa demande après au moins 25 ans de service,

- 2 mois, lorsqu'il est mis à la retraite sur sa demande après 20 ans de service,

- 1 mois, lorsqu'il est mis à la retraite sur sa demande après 15 ans de service.

____ * ____

Ainsi, il ressort du présent chapitre que, compte tenu de la multitude des congés dont peuvent se prévaloir les agents de la Fonction Publique, la durée minimum de travail effectif fixée par le statut général des agents de la Fonction Publique n'est pas atteinte ([137]) ([138]).

_____

(137) Cf. article 25 de la loi n° 83-112 du 12 Décembre 1983.

(138) A titre de comparaison, et selon une enquête publiée par la revue "Le Point" n° 632 du 9 Octobre 1984 l'horaire de travail en vigueur dans certains pays pour les instituteurs est fixé ainsi qu'il suit :

- au Japon :	45 heures par semaine (vacances 43 jours)
- aux Etats Unis :	35 heures par semaine payées (pendant 9 mois)
- en Grande-Bretagne :	28 heures par semaine (vacances 61 jours)
- en Espagne :	28 heures par semaine (vacances 100 jours)
- en R.F.A. :	28 heures par semaine (vacances 84 jours)
- en France :	27 heures par semaine (vacances 110 jours)
- en Italie :	24 heures par semaine (vacances 30 jours)
- Pour les enseignants Tunisiens, cette durée est fixée à :	25 heures par semaine (vacances 120 jours).

Toutefois, on doit relever qu'un nombre non négligeable de fonctionnaires renoncent souvent au bénéfice de leurs droits à congé et travaillent la plupart du temps au-delà des heures normales de service sans revendiquer aucune contre-partie matérielle.

CHAPITRE II

Le droit à l'avancement

Section I : Notions Générales

L'avancement est le passage d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur du même grade (pour les fonctionnaires) et de la même catégorie (pour les agents temporaires et les ouvriers).

Tous les agents publics (à l'exception du personnel contractuel) bénéficient périodiquement d'un avancement d'échelon.

Cet avancement leur assure une amélioration progressive de leur traitement de base ([139]), et n'a aucun effet sur les emplois qu'ils occupent.

L'avancement est accordé périodiquement sur la base de l'ancienneté acquise par l'agent dans son échelon.

Le nombre d'échelons et l'ancienneté exigée pour avancer d'un échelon à un autre (dénommée "cadence d'avancement") sont fixés, pour chaque grade ou chaque catégorie, par le statut particulier qui le régit ([140]).

L'avancement ne peut avoir lieu que d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur. Les "sauts"

---

(139) En Algérie, si l'avancement a lieu entre le 1er et le 15 du mois, il prend effet à compter du début du mois. S'il a lieu entre le 16ème et le dernier jour du mois, il prend effet à compter du début du mois suivant (article 6 de l'ordonnance n° 66/137 en date du 2 Younyou Hazirane 1966).

(140) A titre d'exemples : cf. articles 4 et 5 du décret n° 98-834 du 13 Avril 1998 portant statut du corps des cadres communs administratifs, et article 19 du décret n° 84-748 du 30 Avril 1984 portant statut particulier de la Sûreté Nationale.

d'échelons ne sont pas autorisés ([141]).

L'avancement d'échelon ne peut pas être accordé lorsque la date de passage à l'échelon supérieur coincide avec la date de mise à la retraite.

Tribunal Administratif

Affaire n° 14 489, arrêt du 18 Juin 1997, Abdelkader ..... contre Ministre de l'Education (un professeur de l'enseignement technique occupait le 8ème échelon de son grade et devait passer au 9ème échelon le 1er Octobre 1993 ; or ce fonctionnaire a été mis à la retraite à cette même date - le Tribunal a estimé qu'il ne peut pas bénéficier de l'avancement de l'échelon 8 à l'échelon 9).

Par ailleurs, les périodes de congé sans solde, de mise en disponibilité ordinaire, et de suspension de service ne sont pas prises en compte dans le calcul de l'ancienneté requise pour l'avancement.

Par contre les périodes de congé de maladie, de congés exceptionnels, de congé de maternité, de congé post-natal, de congé pour formation continue ainsi que les périodes de disponibilité spéciale sont prises en compte dans le calcul de cette ancienneté.

Quant à la période d'exercice à mi-temps, elle est prise en compte, dans le calcul de l'ancienneté servant pour l'avancement, comme période d'activité à plein temps ([142]).

Enfin, l'avancement n'a aucun lien avec la titularisation ; les agents stagiaires et temporaires ont droit à l'avancement autant que les titulaires et dans les mêmes conditions.

---

(141) Certains statuts particuliers prévoient l'octroi de bonifications d'échelons aux agents ayant bénéficié de distinctions ou de décorations. (Cf. article 7 du décret n° 84-748 du 30 Avril 1984 et article 40 du décret n° 84-750 du 30 Avril 1984).

(142) Cf. décret n° 85-839 du 17 Juin 1985 et la circulaire n° 32 du 5 Août 1985.

Section II : Procédure de l'avancement

Au niveau procédural, il faut distinguer entre deux catégories d'avancement :

- l'avancement "ordinaire" (ou normal), qui a lieu de façon automatique et selon les cadences fixées par les dispositions statutaires,
- et l'avancement dit "exceptionnel", qui peut avoir lieu pour des raisons particulières et selon une procédure spécifique.

Paragraphe I : L'avancement ordinaire

L'avancement ordinaire est accordé de façon automatique selon une cadence déterminée par le statut particulier de chaque corps ([143]).

Cet "automatisme" constitue l'une des innovations de la réforme introduite par le statut général des personnels de la Fonction Publique du 12 Décembre 1983.

En effet, avant l'entrée en vigueur de cette loi, l'avancement était lié au mérite de l'agent, et était inévitablement soumis à une procédure très lourde ([144]).

En application de l'ancienne législation, les agents étaient inscrits sur un tableau d'avancement arrêté par l'autorité investie du pouvoir de nomination, après avis des commissions administratives paritaires, et publié au Journal officiel de la République Tunisienne.

Pour l'établissement du tableau d'avancement, l'Administration procédait à un examen de la valeur professionnelle de l'agent, compte tenu principalement des notes qu'il avait obtenues au cours de l'année à

---

(143) Cf. circulaire du Premier Ministre n° 6 du 14 Janvier 1993.

(144) Cf. articles 29 et 31 de la loi n° 68-12 du 3 Juin 1968.

considérer et des trois années précédentes, ainsi que des propositions motivées, formulées par l'autorité ayant pouvoir de notation.

Les statuts particuliers pris en application du statut général de 1968 avaient prévu la possibilité de ralentir ou d'accélérer, de six mois au maximum, la cadence d'avancement. Le ralentissement ou l'accélération s'opéraient à la lumière des notes professionnelles obtenues, et après avis de la commission administrative paritaire compétente.

Théoriquement, Cette procédure présentait des avantages certains ; elle permettait en effet, de lier l'avancement au mérite, ce qui était de nature à encourager "les bons" agents et à pénaliser "les mauvais."

Cependant, dans la pratique, cette procédure avait présenté de nombreux inconvénients :

1) elle était très lourde et comportait plusieurs phases :

- établissement des tableaux d'avancement soumis obligatoirement à l'avis de la commission administrative paritaire,
- arrêt des tableaux d'avancement et leur publication au Journal Officiel (la publication de listes nominatives était toujours source d'erreur et faisait souvent l'objet de rectificatifs),
- établissement des arrêtés d'avancement.

2) cette procédure était source de retards considérables. En effet, il fallait souvent plusieurs mois, voire quelques années, pour la finaliser.

3) l'incidence financière de l'avancement ne justifiait pas une procédure aussi minutieuse (elle était en moyenne de 2,685 D pour les agents de la catégorie "C", de 1,250 D, 1,500 D et 1,750 D respectivement pour les ouvriers de la 1ère, 2ème et 3ème catégorie) ; " le jeu ne valait donc pas la chandelle".

4) cette procédure était souvent quasiment inutile, car la plupart des agents bénéficiaient d'un avancement "accéléré", (moins de 1% des agents avançaient selon

une cadence normale ou ralentie).

L'automatisme de l'avancement introduit par la loi n° 83-112 du 12 Décembre 1983 a simplifié considérablement la procédure et a permis de l'informatiser.

Cet automatisme présente toutefois l'inconvénient, de devoir traiter les agents de la même manière au niveau de l'avancement et ce quelque soit leur mérite.

Cet inconvénient est, en réalité, tempéré par la possibilité offerte, pour l'Administration, de recourir à la procédure disciplinaire pour sanctionner les agents fautifs en retardant leur avancement de 3 mois à un an ([145]).

Paragraphe II : L'avancement exceptionnel ([146])

La loi n° 97-83 du 20 Décembre 1997 a ajouté un titre complémentaire au statut général des personnels de la Fonction Publique. Ce titre se rapporte aux gratifications exceptionnelles ([147]).

En application des nouvelles dispositions légales, il peut être décerné à tous les agents soumis au statut général des personnels de la Fonction Publique, une gratification exceptionnelle pouvant prendre la forme d'un avancement à un ou plusieurs échelons.

Cet avancement exceptionnel peut être accordé pour les motifs ci-après :

---

(145) Cf. article 51 du statut général des personnels de la Fonction Publique.

(146) L'avancement exceptionnel a été initialement institué par l'article 52 de la loi n° 89-115 du 31 Décembre 1989. Toutefois, cette loi n'a pas pu être mise en application pour des raisons de forme et de procédure.

(147) Cf. article 112 bis et suivants du statut général des personnels de la Fonction Publique.

Cf. également circulaires n° 3 du 23 Janvier 1998, n° 50 du 14 Décembre 1998 et circulaire n° 50 du 13 Décembre 1999 et décret n° 99-2019 du 13 Septembre 1999.

- Conception d'une méthode de travail ou invention d'un outil ou d'une technique pouvant engendrer un accroissement dans la production, une économie dans les coûts ou une amélioration dans la qualité des services administratifs,

- Accomplissement d'un acte faisant éviter à l'Administration de graves dégâts,

- Distinction par un haut degré de perfection dans l'exercice des fonctions (ressortie dans les rapports des corps de contrôle, ou les rapports de l'équipe du citoyen superviseur ou les rapports émanant des chefs hiérarchiques).

L'avancement exceptionnel est décerné par décret, pris directement par le Président de la République ou sur proposition du ministre de tutelle. Dans ce dernier cas, l'avancement exceptionnel est décidé après avis de la commission administrative paritaire et au vu d'un rapport circonstancié.

Par ailleurs, l'avancement exceptionnel est prévu par d'autres statuts tels que celui des agents de la douane ([148]) qui dispose dans son article 32 que le Ministre des Finances peut, à titre exceptionnel, et une seule fois durant la carrière professionnelle, accorder un avancement d'échelon aux agents qui se distinguent par leur courage, leur dévouement à la cause publique ou leur exceptionnelle compétence, ainsi que ceux qui décèdent ou font l'objet de blessures graves lors de l'accomplissement de leur mission.

Les agents des services douaniers qui obtiennent la lettre d'encouragement, le témoignage de satisfaction ou

---

(148) Cf. loi n° 95-46 du 15 Mai 1995 et décret n° 96-2311 du 3 Décembre 1996 tel qu'il a été modifié par le décret n° 98-725 du 30 Mars 1998.

Cf. aussi article 25 de la loi n° 82-70 du 6 Août 1982 portant statut général des personnels des Forces de Sécurité Intérieure et article 16 du décret n° 84-748 du 30 Avril 1984 et article 19 de décret n° 84-753 du 30 Avril 1984 et article 47 du décret n° 91-1374 du 17 Septembre 1991.

le tableau d'honneur bénéficient respectivement de deux, quatre ou huit mois de bonification d'ancienneté pour l'avancement d'échelon.

Section III : Effets de l'avancement

L'avancement a essentiellement pour effet d'augmenter le salaire des agents au fur et à mesure de leur ancienneté dans l'Administration.

En effet chaque échelon correspond à un niveau déterminé de la grille de salaire.

La concordance entre les échelons de chaque grade et les niveaux de rémunération correspondants est fixée par décret.

CHAPITRE III

Le droit à la promotion

Ce chapitre sera consacré :

- à la définition, aux objectifs et au cadre juridique de la promotion,
- aux modes de promotion,
- et aux effets de la promotion.

Section I : Définition de la promotion, ses objectifs et son cadre juridique

Paragraphe I : Définition de la promotion

Le statut général des personnels de la Fonction Publique entend par "promotion", l'accession du fonctionnaire ou de l'ouvrier au grade ou à la catégorie immédiatement supérieurs à ceux dont ils sont titulaires.

Couramment le terme promotion a un sens plus large ; il signifie toute mesure ayant pour effet d'améliorer la situation administrative et pécuniaire d'un agent et notamment lorsque celui-ci est nommé dans un emploi de responsabilité dit "emploi fonctionnel."

Paragraphe II : Objectifs de la promotion

Les agents publics attachent un grand intérêt au système de promotion qui leur est applicable.

Les possibilités de promotion qui leur sont offertes sont, en effet, de nature à les stimuler davantage et à les encourager à s'acquitter au mieux des charges qui leur sont confiées.

C'est aussi dans l'espoir d'une promotion, que les agents cherchent à améliorer leurs aptitudes et leurs connaissances professionnelles et restent attachés à la

Fonction Publique, malgré l'attrait des autres secteurs d'emploi, sensiblement mieux rémunérateurs.

Toutefois, pour que le système de promotion soit réellement attrayant pour les agents, et efficace pour l'Administration, il faut qu'il réponde à certaines conditions :

1) Les modalités de la promotion doivent garantir aux agents méritants, des chances sérieuses pour améliorer leur situation administrative et pécuniaire.

2) La promotion doit être utilisée pour récompenser les agents les plus méritants, autrement elle serait une cause de discorde et une source de tensions entre les agents ; elle aurait par là même de facheux effets sur la bonne marche du service.

3) La promotion ne doit pas être conçue uniquement pour récompenser les agents ; Elle doit viser aussi l'amélioration des connaissances et des aptitudes professionnelles des agents.

L'Administration, doit également, s'assurer que les agents promus sont aptes à s'acquitter convenablement des tâches qui leur seront confiées.

Paragraphe III : Cadre juridique de la promotion

Les statuts (généraux et particuliers) des personnels de la Fonction Publique, ainsi que la jurisprudence administrative ont entouré la promotion d'un cadre juridique précis.

Ce cadre juridique repose essentiellement sur les règles générales ci-après :

1) La promotion ne peut avoir lieu que pour combler une vacance d'emploi.

Toute promotion pour ordre est donc interdite.

L'article 30 du statut général des personnels de la Fonction Publique dispose à cet égard que **"toute promotion n'ayant pas pour objet exclusif de pourvoir régulièrement à une vacance est interdite."**

Tribunal Administratif

Affaire n° 171, arrêt du 22 Janvier 1980, Ali ..... contre Ministre des Finances (un agent a demandé à être promu au grade d'inspecteur général alors qu'il n'était pas en mesure d'exercer les fonctions y afférentes - rejet de cette demande par l'Administration - requête non acceptée par le Tribunal).

Dans cet arrêt, le Tribunal Administratif a précisé ce qui suit :

"Considérant que le requérant a demandé à être promu au grade d'inspecteur général mais qu'il n'avait aucune intention d'exercer effectivement les fonctions afférentes au dit grade, ce qui est contraire à l'article 26 du statut général de la Fonction Publique interdisant toute promotion formelle ne visant pas à occuper effectivement un emploi vacant ; cette requête est aussi contraire à la jurisprudence administrative qui considère sans effet toute promotion pour ordre."

Toutefois, l'Administration peut, à titre exceptionnel, procéder à la reconstitution de la carrière de certains agents en leur accordant des promotions à titre de régularisation et ce en exécution d'arrêts rendus par la juridiction administrative ([149]).

2) L'autorité administrative exerce en matière de promotion un pouvoir discrétionnaire. Ce pouvoir est soumis au contrôle minimum du juge administratif ([150]).

3) Les agents publics n'ont pas droit au maintien des régles statutaires régissant la promotion.

De nouveaux textes peuvent intervenir pour modifier les perspectives de carrière, rendre plus rigoureuses les conditions de promotion, ou créer des grades intermédiaires, sans que les agents publics ne

---

(149) Cf. Conseil d'Etat Français 26 Décembre 1925. Rodière. Rec. p. 106 - et 15 Juillet 1959. Cluzel.

(150) Cf. Conseil d'Etat Français 6 Mars 1959. syndicat CGT des Finances. Rec. p. 163.

puissent réclamer de "droits acquis" ([151]).

4) L'agent doit, en principe, justifier d'une certaine ancienneté administrative ([152]), pour pouvoir prétendre à une promotion.

Il est remarqué à cet égard que les périodes de mise en disponibilité "normale", de congés sans solde, ou d'exclusion temporaire de service ne sont pas, en principe, prises en compte dans le calcul de l'ancienneté exigée pour la promotion.

Par contre, les autres périodes de congés, ainsi que les périodes de détachement, de mise en disponibilité spéciale ou de mise sous les drapeaux sont prises en considération dans le calcul de cette ancienneté.

En outre, les périodes d'exercice à mi-temps sont, en application du décret n° 85-839 du 17 Juin 1985, assimilées à des périodes d'exercice à plein temps, pour le calcul de l'ancienneté exigée pour la promotion.

L'ancienneté exigée pour pouvoir prétendre à une promotion doit être effective. Toute bonification d'ancienneté ne peut être prise en compte à cet égard,

---

(151) Cf. Conseil d'Etat Français. Condomines. 22 Février 1952. Rec. p. 128 et 2 Février 1951. Rossignol. Rec. p. 66 et 16 Mai 1952. syndicat des personnels de la Radiodiffusion. Rec. p. 328.

(152) L'article 39 de la loi n° 67-20 du 31 Mai 1967 portant statut des militaires dispose qu'"en cas de guerre ou de situation exceptionnelle nécessitant l'emploi des forces armées, le temps minimum exigé pour passer au grade supérieur peut être réduit de moitié."

L'article 112 quater du statut général des personnels de la Fonction Publique n'exige pas une ancienneté administrative déterminée pour l'octroi d'une gratification exceptionnelle sous forme de promotion.

sauf pour les militaires ([153]).

5) Il n'est pas nécessaire que les agents soient en exercice au moment de la promotion.

Ainsi, peuvent bénéficier d'une promotion, les agents en congé, en détachement ou en disponibilité spéciale, ainsi que les agents mis en position sous les drapeaux ([154]).

Par contre, les agents mis en disponibilité "normale" perdent leur droit à la promotion ; ils ne peuvent de ce fait ni participer aux concours internes ou aux examens professionnels, ni être promus au choix.

6) L'acte de promotion est pris sous forme d'arrêté du Chef de l'Administration intéressée.

Toutefois, pour certains grades, cet acte est pris sous forme de décret ([155]).

La décision de promotion doit, par ailleurs, être notifiée à l'agent concerné.

Cette notification vise à encourager les agents qui en bénéficient et à permettre à ceux qui s'en estimeraient illégalement évincés, de former, le cas échéant, des recours administratifs ou juridictionnels auprès des autorités compétentes.

L'acte de promotion ne doit être publié que dans le

---

(153) La jurisprudence administrative française ne prend pas en considération les bonifications lorsque les statuts exigent l'accomplissement de services effectifs (Conseil d'Etat Français du 10 Décembre 1968 Conseil national des administrateurs de la F.O.M. Rec. p. 635).

Si les textes sont muets, les bonifications rentrent en ligne de compte pour le calcul de l'ancienneté (Conseil d'Etat 10 Janvier 1958 Association Amicale des Administrateurs et agents supérieurs des P.T.T. Rec. p. 22).

En ce qui concerne les militaires cf. article 13 du décret n° 72-380 du 6 Décembre 1972.

(154) Cf. articles 61, 71 et 75 du statut général des personnels de la Fonction Publique.

(155) La promotion est accordée par décret notamment lorsqu'elle se rapporte à un emploi supérieur ou lorsqu'elle est accordée au titre d'une gratification exceptionnelle.

cas où un texte particulier impose cette formalité ([156]).

Par contre, la liste des agents à promouvoir doit être publiée au Journal Officiel de la République Tunisienne ([157]).

Il est remarqué enfin, que certains statuts particuliers prévoient expréssément l'obligation de ne pas publier les actes de promotion ([158]).

Dans tous les cas, la publication ou le défaut de publication d'un acte de promotion ne peut pas porter atteinte à sa validité.

7) En principe la promotion ne concerne pas les agents temporaires, toutefois, le décret n° 84-750 du 30 Août 1984 portant statut particulier des agents de la Garde Nationale prévoit dans ses articles 26 et 27 la promotion des agents temporaires de la Garde Nationale.

Section II : Les modes de promotion

La promotion des agents de la Fonction Publique a lieu selon les modes ci-après :

- suite au succès à un concours interne ou à un examen ou test professionnels,
- suite au succès à un cycle de formation continue,
- au choix,
- au titre d'une promotion exceptionnelle,

---

(156) La loi n° 67-20 du 31 Mai 1967 portant statut général des militaires dispose dans son article 40 que "toutes les nominations ou promotions d'officiers et de sous-officiers de carrière seront publiées au Journal Officiel de la République Tunisienne."

(157) Cf. dernier paragraphe de l'article 28 de la loi n° 83-112 du 12 Décembre 1983.

(158) La loi n° 82-70 du 6 Août 1982 dispose dans son article 28 ce qui suit : "ne sont pas soumis à la publication au Journal Officiel de la République Tunisienne, les nominations et avancements concernant les agents des forces de sécurité intérieure."

- suite au succès à un concours externe ou à l'obtention de certains diplômes.

Ainsi, la promotion des agents publics n'est ni automatique ni uniforme, elle obéit essentiellement à des règles objectives, et ne peut être effectuée que selon des modalités précises.

Toutefois, la promotion est aussi tributaire de certaines appréciations subjectives ; les relations humaines peuvent y jouer un rôle important et le comportement individuel de l'agent n'y est souvent pas étranger.

Par ailleurs, des dispositions légales et réglementaires fixent des pourcentages précis réservés à certains modes de promotion, et ce aussi bien pour les fonctionnaires que pour les ouvriers.

1) Pour les fonctionnaires ([159]), il faut distinguer entre les grades accessibles aux candidats externes et ceux qui sont réservés à la promotion interne,

a/ s'agissant des grades accessibles aux candidats externes, le pourcentage réservé à la promotion au choix est fixé par la loi à 10 % des postes à pourvoir au titre de la même année.

Les 90 % restants sont répartis entre les recrutements externes et les promotions par voie de formation

---

(159) Les statuts particuliers pouvant déroger au statut général des personnels de la Fonction Publique peuvent prévoir d'autres pourcentages.

continue ([160]) ou de concours interne ([161]).

Cette répartition a lieu en fonction des spécificités de chaque corps et est déterminée par les statuts particuliers.

En cas de silence des statuts particuliers, la répartition a lieu conformément aux dispositions de

---

(160) En Algérie, le statut général des travailleurs adopté en 1978, accorde une place privilégiée aux actions de formation (Titre V., Chapitre 1er Art. 171 à 178) ; il donne une dimension nouvelle à la formation en la déclarant comme "facteur de promotion sociale et professionnelle et garant du développement économique du pays" (Art. 171).

Il en fait aussi "une obligation d'intérêt national qui s'impose au travailleur, à l'organisme employeur et à l'Etat."

Par ailleurs, le statut général de la Fonction Publique Algérienne (ordonnance n° 66-133 du 2 Juin 1966), dispose que "l'Etat, les collectivités locales, les établissements publics prendront les mesures propres à assurer la formation des candidats à un emploi public ainsi que le perfectionnement et la promotion des fonctionnaires en activité."

Le décret Algérien du 12 Mai 1969 édictant les mesures destinées à favoriser la formation et le perfectionnement des agents de l'Etat, pris en application de l'article 22 du statut général de la fonction publique impose, en outre, aux administrations "d'assurer l'amélioration du rendement des services publics en organisant des cycles de formation et de perfectionnement en faveur des fonctionnaires et agents publics."

(161) En France, l'article 26 de la loi n° 84-16 du 11 Janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique de l'Etat dispose qu'"en vue de favoriser la promotion interne, les statuts particuliers fixent une proportion de postes susceptibles d'être proposés au personnel appartenant déjà à l'Administration ou à une organisation internationale intergouvernementale, non seulement par voie de concours, mais aussi, par la nomination de fonctionnaires internationaux, suivant l'une ou l'autre des modalités ci-après :

1) Examen professionnel ;

2) Liste d'aptitude établie après avis de la commission administrative paritaire du corps d'accueil."

l'arrêté fixant le nombre et la nature des emplois à pourvoir dans l'Administration concernée, et compte tenu des autorisations prévues par la loi de finances de l'année au titre de laquelle les recrutements et les promotions sont effectués.

Cet arrêté doit être soumis au visa du Premier Ministère au cours du mois de Janvier de chaque année ([162]).

b/ s'agissant des grades non accessibles aux candidats externes, les pourcentages réservés à chaque mode de promotion sont fixés par les statuts particuliers.

Toutefois, en l'absence de dispositions réglementaires expresses à cet égard, l'Administration est libre de repartir selon ses besoins, les emplois à pourvoir entre les différents modes de promotion prévus.

2)Pour le personnel ouvrier, les pourcentages sont fixés par le statut particulier les concernant ([163]).

Ce statut particulier n'a pas distingué entre le recrutement externe et la promotion interne, mais il a prévu que la promotion aux catégories 4, 5, 6, 7, 8, 9 et 10 a lieu ([164]) :

- dans la limite de 50 % des vacances d'emplois, par voie de formation continue ou suite à la réussite à un examen professionnel,
- dans la limite de 40 % des vacances d'emplois, au choix.

Paragraphe I : La promotion par voie de concours interne ou d'examen professionnel

Il y a lieu de préciser à cet égard :

---

(162) Cf. circulaire n° 3 du 23 Janvier 1998.

(163) Cf. décret n° 98-2509 du 18 Décembre 1998.

(164) La promotion aux catégories 2 et 3 a lieu uniquement au choix.

- les conditions particulières à ce mode de promotion,
- et la procédure prévue en la matière.

I - Les conditions particulières à la promotion par voie de concours interne ou d'examen professionnel

Il faut distinguer à ce titre entre :
- les fonctionnaires,
- et les ouvriers.

1) Pour les fonctionnaires

- Pour pouvoir participer à un concours interne, ou à un examen professionnel,les fonctionnaires doivent être titulaires du grade immédiatement inférieur ([165]).

La promotion d'un fonctionnaire ne peut avoir lieu qu'au grade immédiatement supérieur à celui dont il est titulaire.

- Par ailleurs, le grade du candidat et le grade de promotion doivent appartenir au même corps.
- Les candidats doivent justifier d'au moins cinq années d'ancienneté dans leur grade ([166]).

Les statuts particuliers fixent par ailleurs, les conditions particulières exigées pour pouvoir se porter candidats aux concours internes et examens professionnels.

2) Pour les ouvriers

Pour pouvoir participer à un test ou à un examen professionnel de promotion, l'ouvrier doit être titulaire de la catégorie immédiatement inférieure à la catégorie postulée.

Les conditions de participation à ces tests et examens professionnels sont fixées par les statuts

---

(165) Cf. article 28 bis de la loi n° 83-112 du 12 Décembre 1983 telle qu'elle a été modifiée par la loi n° 97-83 du 20 Décembre 1997.

(166) Les statuts particuliers pouvant déroger au statut général des personnels de la Fonction Publique peuvent prévoir d'autres conditions (loi n° 83-112 du 12 Décembre 1983).

particuliers ([167]) ([168]).

II - La procédure de promotion par voie de concours interne ou d'examen professionnel

Les concours internes et les examens professionnels se déroulent dans les mêmes conditions que les concours externes ([169]).

Paragraphe II : La promotion par voie de formation continue

Cette voie de promotion prend de plus en plus le pas sur les autres modes de promotion.

Dans ce paragraphe, il sera procédé à l'examen :

- des conditions particulières à ce mode de promotion,
- et de la procédure prévue en la matière.

I - Conditions particulières à la promotion par voie de formation continue ([170]) ([171])

La promotion par voie de formation continue est soumise aux conditions suivantes :

1) L'agent doit appartenir au grade (ou à la catégorie) immédiatement inférieur au grade (ou à la

---

(167) Cf. article 94 du statut général des personnels de la Fonction Publique.

(168) Le décret fixant le statut particulier au corps des ouvriers prévoit dans ses articles 7 et 8 que "la promotion s'effectue par voie d'examen professionnel ouvert aux ouvriers justifiant de 3 années d'ancienneté dans la catégorie immédiatement inférieure."

(169) Cf. Accès à la Fonction Publique.

(170) Cf. article 28 bis du statut général des personnels de la Fonction Publique.

Cf. également : La Formation Continue dans l'Administration - Noureddine Bouali - Mémoire de recherches - Ecole Supérieure des P.T.T - (1995).

(171) Pour le personnel ouvrier cf. décret n° 98-2509 du 18 Décembre 1998.

catégorie) de promotion.

2) L'agent doit avoir été titularisé dans son grade ou dans sa catégorie.

3) La promotion a lieu suite au succès à un cycle de formation continue organisé par l'Administration à cet effet ([172]).

II - Procédure de promotion par voie de formation continue

La promotion par voie de formation continue a été instituée pour la première fois par le statut général des personnels de la Fonction Publique du 12 Décembre 1983.

La première expérience de formation continue a été mise en œuvre dans le cadre du décret n° 85-263 du 15

---

(172) Le décret n° 84-750 du 30 Avril 1984 portant statut des agents de la Garde Nationale dispose dans ses articles 26 et 27 ce qui suit :

Art. 26 : "L'agent temporaire de la Garde Nationale peut être promu au grade de caporal temporaire, après avoir subi avec succès un cycle de formation pour les élèves caporaux et obtenu un certificat de spécialisation du 1er degré."

Art. 27 : "Le caporal temporaire ne peut être promu au grade de caporal chef temporaire, que s'il a accompli 3 ans de services effectifs dans son grade et obtenu le certificat de spécialisation du 2ème degré."

Février 1985 ([173]).

Les résultats de cette expérience furent peu encourageants ; cet échec s'expliquait par diverses raisons, dont nous pouvons citer :

- le coût prohibitif de la formation,

Ce coût a considérablement limité le nombre des agents pouvant bénéficier de la formation par rapport aux demandes exprimées,

- le système de formation mis en œuvre était contraignant ; les agents devaient quitter leur emploi et parfois leur famille pour une longue période (pouvant atteindre deux années), ce qui était de nature à perturber considérablement leur vie familiale, et à se repercuter de manière négative sur la bonne marche des services dont ils relevaient ou qu'ils dirigeaient, (ces services ne pouvaient pas procéder au remplacement des agents en formation).

- le contenu de la formation dispensée était peu adéquat ; en effet, les niveaux de formation de base des agents concernés par la formation et la nature des tâches qui leur étaient confiées étaient très hétérogènes ; la formation qui leur était assurée ne pouvait être que, théorique et sans aucune relation avec la spécificité des emplois qu'ils occupaient.

Pour l'ensemble de ces raisons, le système de formation continue conçu en 1985 a été vite réaménagé. Deux réformes y ont été introduites successivement par

---

(173) En application de ce décret, les cycles de formation continue étaient institués par arrêté du Ministre concerné.

La durée des cycles de formation variait de 3 mois à 2 années.

Sous l'égide de ce décret, plusieurs cycles de formation continue avaient été ouverts à l'Ecole Nationale d'Administration pour la promotion aux grades des catégories A, B et C des cadres administratifs communs, et des cadres particuliers du Ministère des Finances.

Ces cycles ont même été organisés dans le cadre des centres régionaux de formation, ouverts dans quatre Gouvernorats.

les décrets du 18 Décembre 1990 et 7 Juin 1993.

1) Le système mis en place par le décret n° 90-2142 du 18 Décembre 1990

En application de ce décret, la formation continue pouvait avoir lieu selon plusieurs modalités :

- sous forme de sessions organisées , en cycles longs et ou cycles moyens,
- sous forme d'unités de valeur,
- sous forme de cours du soir,
- ou par correspondance.

Cette formation pouvait être organisée par des établissements publics ou des établissements privés agrées à cet effet.

La participation aux cycles de formation était subordonnée à la réussite à un concours sur dossiers.

Les critères de choix des candidats devaient être prévus par les textes réglementaires ; le jury ne pouvait les fixer lui même.

Tribunal Administratif

Affaire n° 3332, arrêt du 19 Mars 1996, Mohamed ..... contre le Premier Ministre.

Le contenu de la formation était fixé par arrêté du ministre concerné.

La durée des cycles de formation de longue et de moyenne durées étaient fixées comme suit :

Catégorie à la quelle appartient le grade de promotion	Durée du cycle de formation continue
catégorie "C"	6 mois
catégorie "B"	9 mois
sous-catégorie "A3"	une année
sous-catégories "A2" ou "A1"	2 années

Au terme des cycles de formation, les agents devaient subir un examen final qui leur permettait, en cas de réussite, d'être promus au grade ou à la catégorie qu'ils postulaient.

En dehors de ces cycles de formation, les agents

pouvaient participer à des sessions de formation de courte durée pour l'obtention d'unités de valeur pouvant être prises en compte lors de leur promotion aux grades ou aux catégories immédiatement supérieurs.

Cette réforme, engagée en 1990, s'est avérée, elle aussi, peu satisfaisante ; elle a fait l'objet de plusieurs critiques :

- le nouveau système de formation était à l'origine de certaines confusions ; il visait essentiellement le recyclage et la préparation à l'emploi et ne concernait que de manière incidente, la formation continue proprement dite.
- ce nouveau système a maintenu en vigueur l'ancienne formule de formation continue avec tous ses défauts et y a ajouté une nouvelle formule dont les modalités d'application se sont avérées peu précises.

Ainsi, et compte tenu de ces insuffisances, une deuxième réforme du système de formation continue a été introduite par le décret n° 93-1220 du 7 Juin 1993.

2) Le système prévu par le décret n° 93-1220 du 7 Juin 1993 tel qu'il a été modifié par le décret n° 95-299 du 20 Février 1995

Ce système est axé sur deux périodes de formation :

- une période préparatoire durant laquelle le candidat reçoit une formation à distance, adaptée aux connaissances qu'il avait acquises et à son profil professionnel,
- une période de formation axée sur les nouvelles techniques d'organisation et de gestion administratives, et durant laquelle le candidat doit être présent dans une institution spécialisée.

Durant la première période, le candidat doit préparer à distance des unités de valeurs capitalisables.

La liste de ces unités de valeurs est fixée pour chaque grade ou catégorie, par arrêté du ministre concerné.

Les candidats à cette formation préparatoire doivent adresser à l'institution de formation concernée une

demande de participation.

Une commission, dont la composition est fixée par le Directeur de l'institution de formation, procède à l'examen de ces demandes. Elle vérifie si les candidats remplissent les conditions légales et réglementaires et fixe pour chaque candidat la liste des unités de valeurs qu'il doit préparer.

Le choix des unités de valeurs ([174]) a lieu compte tenu principalement de la formation de base des candidats, de leurs aptitudes professionnelles, des profils des emplois qu'ils occupent et de ceux qu'ils postulent.

Les institutions de formation sont chargées par ailleurs, d'élaborer les supports didactiques permettant aux candidats de préparer à distance les unités de valeurs.

Ces institutions de formation sont tenues également d'organiser périodiquement des sessions de validation des unités de valeurs.

Le candidat doit fournir à l'institution de formation, un mois au moins avant la session de validation, la liste des unités de valeurs qu'il entend valider.

Il doit s'acquitter à cette occasion des frais d'inscription aux examens de validation ([175]).

Pour pouvoir valider une unité de valeur préparatoire, le candidat doit obtenir une moyenne égale au moins à 10 sur 20 dans l'examen qui s'y rapporte.

La validation des unités de valeurs n'a, en tant que telle, aucune incidence sur la situation administrative et pécuniaire de l'agent. Elle lui permet toutefois, de s'inscrire au cycle de formation continue après qu'il ait

---

(174) Ce choix est effectué par le candidat lui même dans une proportion prévue par le décret n° 93-1220 du 7 Juin 1993.

(175) Cf. décret n° 96-503 du 25 Mai 1996.

totalisé tous les crédits y afférents ([176]).

Les cycles de formation sont normalement organisés au sein d'institutions publiques de formation ; toutefois, l'Administration peut les confier en totalité ou en partie à des institutions privées nationales ou étrangères agréees à cet effet.

L'organisation des cycles de formation, leur durée, ainsi que la nature des enseignements qui y sont dispensés, sont fixés pour chaque grade ou catégorie, par arrêté du ministre concerné, pris sur avis de la commission nationale de coordination des actions de formation continue.

Le contenu des programmes d'enseignement est fixé par décision du directeur de l'institution de formation, sur avis de son comité de direction.

Les cycles de formation sont ouverts par arrêté du ministre de tutelle de l'institution de formation, compte tenu des vacances d'emplois prévues par la loi des cadres de chaque ministère et du nombre d'agents inscrits.

La durée minimum des cycles de formation est fixée ainsi qu'il suit :

Catégorie à laquelle appartient le grade de promotion	**Durée minimum du cycle de formation continue**
Sous-catégories "A1" ou "A2"	6 mois
Sous-catégorie "A3"	4 mois
Catégories "B" et "C"	3 mois
Toutes les catégories d'ouvriers.	3 mois

---

(176) L'inscription aux cycles de formation continue s'effectue au vu d'une attestation certifiant que le candidat a totalisé l'ensemble des crédits exigés au titre des unités de valeurs préparatoires.

Le directeur de l'institution de formation peut toutefois, pour des raisons de capacité d'accueil décider de reporter certaines inscriptions aux sessions suivantes.

Au terme du cycle de formation continue, les candidats subissent un examen d'admission.

Ils ne peuvent être promus au grade ou à la catégorie postulés que s'ils obtiennent une moyenne égale au moins à dix sur vingt dans cet examen.

Leur promotion a lieu, dans ce cas, de façon automatique.

Les candidats qui n'ont pas obtenu la moyenne exigée, peuvent s'inscrire de nouveau aux examens d'admission des sessions suivantes, sans être contraints à se réinscrire au cycle de formation continue.

Ils ne sont même pas tenus de présenter leur candidature aux examens d'admission.

Tribunal Administratif

Affaire n° 3288, arrêt du 23 Mai 1995, Mohamed ..... contre le Premier Ministre.

Dans cet arrêt, le Tribunal Administratif a précisé ce qui suit :

"Considérant qu'il ressort de ce qui précède que rien n'impose à l'agent en question de présenter une demande de candidature pour participer à la session de ratrappage après que le jury ait décidé de lui permettre de participer à cette session ; L'Administration de l'école, qui était au courant de la décision du jury, aurait dû dans cette situation procéder elle même à la convocation de l'agent une fois que la date et le lieu de l'examen ont été fixés ; L'Administration ne peut arguer du fait que le requérant venait souvent à l'école pour ne pas le convoquer."

Ainsi, le nouveau système de formation conçu par le décret de 1993, semble pallier aux insuffisances relevées jusque là.

Il permet en effet, de réduire sensiblement le coût de la formation ; il ouvre la formation à tous les agents qui le désirent, et permet d'adapter le contenu de la formation au profil des agents et à la spécificité de leurs emplois.

Toutefois, ce système ne peut être mis en œuvre que de manière progressive. La préparation des outils

pédagogiques nécessaires pour la formation à distance requiert des délais relativement importants.

C'est pour cette raison que l'article 26 du décret n°93-1220 du 7 Juin 1993 a prévu de maintenir en vigueur, à titre transitoire, l'ancien système de formation continue tant qu'il ne sera pas encore possible d'appliquer le nouveau système.

Ce nouveau système a déjà été mis en œuvre :

- par l'ouverture de cycles de formation à l'intention des cadres administratifs communs, des cadres administratifs de la Chambre des Députés et de certains corps particuliers appartenant aux Ministères des Affaires Sociales et des Communications.

Cette formation est assurée essentiellement par l'Ecole Nationale d'Administration et l'Institut National du Travail et des Etudes Sociales ([177]) ([178]).

- la fixation par arrêté du Premier Ministre du 29 Avril 1995 des frais d'inscription aux sessions de validation des unités de valeurs préparatoires organisées au sein de l'Ecole Nationale d'Administration,

- et la préparation des supports didactiques relatifs aux unités de valeurs préparatoires aux cycles de formation continue ([179]).

Enfin, la plupart des plans ministériels de mise à niveau de l'Administration (1996-1999) ont prévu la généralisation du nouveau système de formation continue à tous les corps de la Fonction Publique.

---

(177) Cf. à titre d'exemple l'arrêté du Premier Ministre du 7 Juillet 1995 relatif à l'ouverture d'un cycle de formation pour la promotion au grade d'administrateur conseiller.

(178) Cf. circulaire n° 57 du 12 Août 1993 et circulaire n° 28 du 23 Mai 1995.

(179) Cf. les ouvrages préparés par le centre de recherches et d'études administratives relevant de l'Ecole Nationale d'Administration.

Paragraphe III : La promotion au choix

La promotion au choix a lieu sans que l'agent ne la demande ou ne soit contraint de subir un examen professionnel ou de suivre une formation préalable.

Il est remarqué toutefois, que l'Administration a, de plus en plus tendance à renoncer à ce mode de promotion ([180]) ([181]).

Il convient de préciser dans ce paragraphe :

- les conditions particulières à la promotion au choix,
- et la procédure prévue en la matière.

I - Conditions particulières à la promotion au choix

Il y a lieu de distinguer à cet égard entre les fonctionnaires et les ouvriers.

1) Pour les fonctionnaires :

Les conditions particulières à la promotion au choix sont différentes selon que le grade de promotion soit accessible ou non aux candidats externes.

A/ Pour la promotion aux grades accessibles aux candidats externes :

Pour pouvoir être promu au choix dans l'un des grades accessibles aux candidats externes, le fonctionnaire doit remplir les conditions ci-après ([182]) :

a) Il doit être titulaire du grade immédiatement inférieur au grade de promotion,

b) Le grade dont l'agent est titulaire et le grade de promotion doivent appartenir au même corps. La promotion au choix, ne peut permettre à un

---

(180) Cf. à titre d'exemple le décret n° 95-2567 du 25 Décembre 1995 dont les dispositions ont été reprises par le décret n° 98-834 du 13 Avril 1998 (article 9).

(181) Cf. circulaire n° 11 du 1er Mars 1996.

(182) Cf. articles 28 et 28 bis de la loi n° 83-112 du 12 Décembre 1983 telle qu'elle a été modifiée par la loi n° 97-83 du 20 Décembre 1997.

fonctionnaire de changer de corps,

c) L'agent à promouvoir doit justifier d'une ancienneté minimum de 10 ans dans son grade,

d) L'agent doit avoir au moins 40 ans d'âge,

e) Il ne doit pas avoir bénéficié auparavant d'une promotion au choix dans un grade ouvert aux candidats étrangers à l'Administration.

Tribunal Administratif

Affaires n° 557 et 558, arrêt du 14 Décembre 1982, Salem ..... et Abderrazek ..... contre Ministre du Plan et des Finances (liste d'aptitude pour la promotion au choix de deux fonctionnaires ayant déjà bénéficié d'une promotion au choix sous l'empire de la loi du 5 Février 1959 - annulation de cette liste par le Tribunal Administratif).

Dans cet arrêt, le Tribunal Administratif a précisé "qu'il n'est pas permis de faire bénéficier un agent d'une seconde promotion au choix même si la première promotion dont il a bénéficié a eu lieu sous l'empire de l'ancienne législation qui permettait aux agents d'être promus au choix plusieurs fois durant leur carrière."

Les conditions susindiquées doivent toutes être remplies au 31 Décembre de l'année au titre de laquelle la promotion est accordée.

B/ Pour la promotion aux grades non accessibles aux candidats externes ([183])

Pour être promu au choix à l'un des grades non accessibles aux candidats externes, l'agent doit être titulaire du grade immédiat inférieur.

Toutefois, la loi n'a pas exigé à ce titre des conditions d'ancienneté ou d'âge ; en outre, elle n'a pas limité la promotion à ces emplois, à une seule fois dans la carrière.

Il est précisé toutefois, que les statuts particuliers peuvent soumettre ce genre de promotion à des

---

(183) Cf. articles 28 et 28 bis de la loi n° 83-112 du 12 Décembre 1983 telle qu'elle a été modifiée par la loi n° 97-83 du 20 Décembre 1997.

conditions particulières (ancienneté minimum, âge, aptitudes physiques ou intellectuelles...) ([184]) ([185]).

2) Pour les ouvriers :

De même que pour les fonctionnaires, la promotion au choix est prévue comme mode de promotion du personnel ouvrier ([186]).

Cependant, le statut général des personnels de la Fonction Publique a confié aux statuts particuliers des ouvriers, le soin de déterminer les conditions exigées pour cette promotion.

La promotion au choix du personnel ouvrier a lieu selon les conditions ci-après ([187]) :

- pour la promotion aux catégories 2 et 3, elle a lieu au profit des ouvriers titulaires appartenant à la catégorie immédiatement inférieure, justifiant de 4 ans d'ancienneté au moins dans cette catégorie et inscrits par ordre de mérite sur une liste d'aptitude,
- pour la promotion aux autres catégories, elle s'effectue, au profit des ouvriers titulaires appartenant à la catégorie immédiatement inférieure et justifiant de 5 années d'ancienneté au moins dans cette catégorie.

II - La procédure de la promotion au choix

---

(184) Cf. décret n° 73-112 du 17 Mars 1973 portant statut particulier des personnels enseignants des établissements d'enseignement secondaire technique et professionnel du Ministère de l'Education Nationale (art. 16).

(185) Pour les Magistrats de l'Ordre judiciaire, la loi n° 67-29 du 14 Juillet 1967 dispose dans son article 33 que "pour la promotion au 2ème grade ... le magistrat doit justifier d'une ancienneté effective d'au moins dix ans dans le premier grade.

Pour la promotion au 3ème grade, le magistrat doit justifier d'une ancienneté d'au moins six ans dans le deuxième grade."

(186) Cf. article 94 du statut général des personnels de la Fonction Publique.

(187) Cf. décret n° 98-2509 du 18 Décembre 1998 (articles 9, 10 et 11).

De même que pour les conditions, il faut distinguer à cet égard entre les fonctionnaires et les ouvriers.

1) Pour les fonctionnaires ([188]) ([189]) :

La promotion au choix est prévue par l'article 28bis du statut général des personnels de la Fonction Publique, et par le décret n° 94-2322 du 14 Novembre 1994 ([190]).

A/ Déclenchement de la procédure de promotion au choix

La procédure de promotion au choix peut être déclenchée au cours de l'année au titre de laquelle la promotion est accordée ou à sa fin ([191]).

Toutefois, il est interdit d'établir pour un même grade plusieurs listes d'aptitude au titre d'une même année.

Cette interdiction est valable même si plusieurs concours avaient été organisés au titre de la même année pour le recrutement dans ce grade ([192]).

Le décret n° 94-2322 du 14 Novembre 1994 a précisé, à ce titre, dans son article 3 qu'"**il ne peut**

---

(188) Les agents appartenant aux corps n'obéissant pas au statut général des personnels de la Fonction Publique sont soumis à des dispositions particulières à cet égard cf. à titre d'exemple l'article 14 nouveau du décret n° 72-380 du 6 Décembre 1972 portant statut particulier des militaires).

(189) Pour les agents dont les statuts particuliers peuvent déroger à la loi n° 83-112 du 12 Décembre 1983, le choix est effectué selon des dispositions réglementaires particulières - voir à titre d'exemples pour les inspecteurs médicaux et juxtamédicaux le décret n° 74-872 du 20 Septembre 1974 tel qu'il a été modifié par le décret n° 96-1808 du 30 Septembre 1996.

(190) Cf. circulaire n° 1 du 12 Janvier 1995.

(191) L'ancien statut général des personnels de la Fonction Publique (loi n° 68-12 du 3 Juin 1968) a fixé une date précise pour l'établissement des listes d'aptitude.

(192) Cf. Conseil d'Etat Français 28 Avril 1950 505 T. Rec. p. 240.

être établi pour chaque grade qu'une liste d'aptitude au titre de chaque année. La liste d'aptitude ne peut être établie qu'au cours ou après expiration de l'année en question."

Par ailleurs, et nonobstant le pouvoir discrétionnaire dont dispose l'autorité administrative en matière de promotion au choix, celle-ci ne peut pas refuser expressément d'établir une liste d'aptitude après avoir procédé à des recrutements externes.

Tribunal Administratif

Affaire n° 14.094, arrêt du 25 Septembre 1996, Abderrazak ..... contre Ministre des Finances.

Dans cet arrêt, le Tribunal Administratif a précisé ce qui suit : "même s'il est reconnu que l'Administration dispose d'un pouvoir discrétionnaire pour pourvoir (ou ne pas pourvoir) les emplois vacants par un recrutement externe, elle reste toutefois liée en la matière, par les pourcentages prévus par le statut général de la Fonction Publique et les statuts particuliers.

Considérant que dans le cas de l'espèce l'Administration a expressément refusé d'établir une liste d'aptitude alors qu'il est établi qu'en parallèle elle a procédé à des recrutements externes au grade d'inspecteur central ; sa décision de refus devient par là même contraire à la loi et sujette à annulation."

Tribunal Administratif

Affaire n° 2311, arrêt du 12 Décembre 1990, Abdelaziz ..... contre Ministre de l'Intérieur.

B/ Etablissement de la liste d'aptitude :

La liste d'aptitude doit comporter le nom de tous les agents qui répondent aux conditions de promotion exigées ([193]).

---

(193) Pour les Magistrats, la liste d'aptitude est dressée et révisée annuellement par le conseil supérieur de la magistrature. Elle est établie par ordre alphabétique et non par ordre de mérite (loi 67-29 du 14 Juillet 1967).

L'Administration établit à cet effet, une fiche individuelle pour chaque agent promouvable ([194]).

L'inscription sur la liste d'aptitude doit se faire par

---

(194) Cf. circulaire n° 1 du 12 Janvier 1995.

ordre de mérite, selon les critères ci-après ([195]) :

a) la moyenne des notes professionnelles des trois

---

(195) Pour les agents des forces de sécurité intérieure, la loi n° 82-70 du 6 Août 1982 prévoit les critères suivants : "Pour l'établissement du tableau d'avancement, il doit être procédé à un examen approfondi de la valeur professionnelle de l'agent, compte tenu principalement, des notes obtenues par l'intéressé au cours de l'année à considérer, et des propositions motivées formulées par l'autorité ayant pouvoir de notation."

Pour les agents des services douaniers l'article 49 (nouveau) de leur statut particulier (décret 98-725 du 30 Mars 1998) dispose que l'inscription sur cette liste s'effectue par ordre de mérite compte tenu des critères ci-après :

1) la moyenne des notes professionnelles des trois dernières années précédant celle au titre de laquelle la liste est établie.

2) les cycles de formation que l'agent a suivi depuis sa nomination au grade immédiatement inférieur, au grade de promotion et qui, ne lui ont pas permis d'accéder au grade immédiatement supérieur.

Dans ce cas, il est attribué 0,1 point pour chaque mois passé en formation sus-indiquée au présent article.

Si cette période est inférieure à un mois, il est attribué 1/300 point pour chaque jour.

3) l'ancienneté dans le grade immédiatement inférieur au grade de promotion.

Il est attribué 0,1 point pour chaque mois d'ancienneté dans ce grade. Pour la période d'ancienneté dans le grade inférieur à un mois, il est attribué 1/300 point pour chaque jour d'ancienneté.

4) les distinctions et décorations obtenues par l'agent et qui n'ont pas été décomptées dans une promotion antérieure et ce pour les agents ayant obtenu l'une des distinctions visées à l'article 47 ou la médaille d'honneur visée à l'article 47 bis du présent décret.

Il est attribué pour chaque distinction obtenue et pour chacune des deux classes de la médaille d'honneur des points supplémentaires comme suit :

- 1 point pour l'encouragement,
- 1,5 point pour le témoignage de satisfaction,
- 2 points pour le tableau d'honneur,
- 3 points pour la deuxième classe de la médaille d'honneur,
- 4 points pour la première classe de la médaille d'honneur.

Les candidats ayant totalisé le même nombre de points sur la base des critères fixés par le présent article, sont départagés d'abord par l'ancienneté administrative générale, ou si cette ancienneté est la même, par l'ancienneté dans le grade inférieur."

dernières années précédant l'année au titre de la quelle la liste est établie.

Les notes professionnelles prises en compte doivent avoir été notifiées aux agents concernés.

Le défaut de notification des notes peut entrainer l'annulation de la liste d'aptitude.

Tribunal Administratif

Affaire n° 1229, arrêt du 15 Juillet 1988, Ferjani ..... contre Ministre de l'Agriculture.

Dans cet arrêt, le Tribunal Administratif a précisé ce qui suit :

"Considérant que le législateur a imposé à l'Administration de notifier les notes professionnelles aux agents concernés.

Considérant que selon une jurisprudence constante, le fait pour l'Administration de ne pas notifier aux agents leurs notes professionnelles et de les priver ainsi de leurs droits de révision entraîne inéluctablement l'annulation des listes d'aptitude établies à la lumière des dites notes."

b) Les cycles de formation auxquels l'agent avait participé depuis sa nomination au grade immédiatement inférieur et qui ne lui avaient pas permis d'accéder au grade de promotion ([196]).

c) l'ancienneté dans le grade ([197])

Les agents classés ex aequo selon ces critères sont départagés, en premier lieu, selon leur ancienneté administrative générale et en second lieu, compte tenu de leur âge.

---

(196) Il est attribué à l'agent dans ce cas, 0,1 point pour chaque mois passé en formation. Si cette période est inférieure à 1 mois, il est attribué à l'agent 1/300 point pour chaque jour de formation (cf. décret n° 94-2322 du 14 Novembre 1994).

(197) Il est attribué à l'agent à ce titre 0,1 point pour chaque mois d'ancienneté dans le grade. Pour la période d'ancienneté inférieure à 1 mois, il est attribué à l'agent 1/300 point pour chaque jour d'ancienneté (cf. décret n° 94-2322 du 14 Novembre 1994).

L'âge des agents promouvables ainsi que leur ancienneté administrative sont appréciés au jour de l'établissement de la liste d'aptitude et au plus tard au 31 Décembre de l'année au titre de laquelle la liste est établie ([198]).

L'erreur dans le calcul de l'ancienneté d'un agent entraine l'annulation de la liste d'aptitude.

Tribunal Administratif

Affaire n° 2430, arrêt du 25 Janvier 1994, Abdelmajid ..... contre le Premier Ministre.

L'utilisation des critères légaux susvisés pour l'établissement des listes d'aptitude est impérative. L'application de tout autre critère entraîne l'annulation de la liste d'aptitude.

Tribunal Administratif

Affaire n° 455, arrêt du 27 Décembre 1982, Tahar ..... contre Ministre de l'Intérieur (liste d'aptitude pour la promotion au grade de secrétaire d'administration - L'Administration a utilisé des critères non prévus par la loi tels que les décorations, les antécédents disciplinaires, les diplômes, les congés de maladie - liste annulée par le Tribunal Administratif).

Tribunal Administratif

Affaire n° 812, arrêt du 28 Mai 1984, Mohamed ..... contre Ministre de l'Intérieur (liste d'aptitude pour la promotion au grade d'attaché d'administration établie sur la base des notes professionnelles, des diplômes obtenus, et de l'ancienneté administrative ; annulation de la liste).

Par ailleurs, la liste d'aptitude ne peut pas être divisée en plusieurs listes, même si les agents à promouvoir appartiennent à des structures

---

(198) Cf. Conseil d'Etat Français 4 Octobre 1954. syndicat Force ouvrière. Rec. p. 303.

administratives différentes ([199]) ([200]).

Tribunal Administratif

Affaire n° 1305, arrêt du 21 Mars 1986, Mohamed El Hédi ..... contre Ministre des Finances (liste d'aptitude pour la promotion au grade d'inspecteur des finances - l'Administration a constitué une sous-commission pour examiner le cas des agents relevant de la régie des tabacs - liste annulée par le Tribunal Administratif) .

Enfin, lorsque la promotion au choix est liée à un recrutement ou à une promotion par voie de concours ou d'examen professionnel, la liste d'aptitude doit être établie au titre de l'année durant laquelle les épreuves du concours ou de l'examen professionnel se sont déroulées ([201]).

---

(199) Cf. Conseil d'Etat Français 9 Juillet 1954. Rec. p. 441.

(200) Toutefois, l'Administration ne peut pas invoquer l'unicité de la liste d'aptitude pour refuser la reconstitution de la carrière d'un agent.

Tribunal Administratif,

Affaire n° 1601, arrêt du 18 Mai 1990, Mohamed ..... contre Ministre de l'Agriculture.

(201) Cf. article 4 du décret n° 94-2322 du 14 Novembre 1994.

C/ Avis de la commission administrative paritaire ([202])

Une fois la liste d'aptitude établie, elle doit être soumise à l'avis de la commission administrative paritaire compétente.

Cette commission doit s'assurer que la liste est complète et que les critères légaux ont été bien respectés.

La commission peut, à cette occasion, entendre les agents intéressés.

Par ailleurs, si l'un des membres de la commission est intéressé par la promotion, il ne peut avoir le droit d'y siéger ([203]).

Tribunal Administratif

Affaire n° 13 617, arrêt du 17 Juin 1997, Hassen ..... contre le gouverneur de la Banque Centrale (annulation d'une liste d'aptitude au motif que deux membres de la commission

---

(202) - En ce qui concerne les personnels des Forces de Sécurité Intérieure, l'avis est donné par le Conseil Supérieur de la Police Nationale, du Conseil d'honneur de la Garde Nationale, du Conseil d'honneur de la Protection Civile et du Conseil Supérieur des Prisons et de la Rééducation (Cf. article 25 de la loi n° 82-70 du 6 Août 1982, article 36 du décret n° 84-750 du 30 Avril 1984, et article 5 du décret n° 84-748 du 30 Avril 1984.)

- En ce qui concerne les militaires, l'avis est donné par une commission consultative désignée par arrêté du Ministre de la Défense Nationale (cf. article 14 nouveau du décret n° 72-380 du 6 Décembre 1972).

- En ce qui concerne les Magistrats, l'avis est donné par le Conseil Supérieur de la Magistrature. (Cf. article 6 de la loi n° 67-29 du 14 Juillet 1969, article 7 de la loi n° 72-76 du 1er Août 1972, et article 8 du décret-loi n° 70-6 du 26 Septembre 1970.)

- En ce qui concerne le corps diplomatique, l'avis est donné par le Conseil Central (art. 21 du décret n° 91-1077 du 22 Juillet 1991 et arrêté du Ministre des Affaires Etrangères du 30 Novembre 1991).

(203) Cf. Conseil d'Etat Français 19 Décembre 1962. Rossignol. Rec. p. 692. et Horrile. Rec. p. 45.

administrative paritaire étaient intéressés par la promotion).

D/ Arrêt de la liste d'aptitude par le ministre

Après avis de la commission administrative paritaire, la liste d'aptitude est arrêtée par le ministre.

Le ministre exerce à ce titre un pouvoir discrétionnaire.

Toutefois, la nature de ce pouvoir et son étendue sont apparemment différentes selon la catégorie à laquelle appartient le grade de promotion.

a/ En ce qui concerne les agents appartenant aux grades des catégories "C" et "D", et devant être promus à d'autres grades des catégories "B", "C" et "D" le Ministre dispose d'un pouvoir discrétionnaire "habituel" soumis au contrôle minimum du juge administratif.

Le ministre peut, dans ce cadre, et pour des motifs légitimes d'intérêt général, modifier le classement des candidats sur la liste d'aptitude ; sa décision ne peut être annulée par le juge administratif que pour erreur de droit, erreur matérielle, erreur manifeste, mauvaise qualification juridique, ou détournement de pouvoir([204]).

Tribunal Administratif

Affaire n° 481, arrêt du 6 Juillet 1982, Sadok ..... contre Ministre du Transport et des Communications (liste d'aptitude pour la promotion au grade de contrôleur des PTT-la commission donne son avis sur une première liste non approuvée par le Ministre.

Le Tribunal Administratif rappelle dans cet arrêt que la commission paritaire se borne à donner un avis susceptible de recours pour excès de pouvoir, et que le ministre peut, en arrêtant la liste d'aptitude, suivre cet avis ou passer outre).

---

(204) Cf. Conseil d'Etat Français Rayne. 26 Janvier 1966. RDP 66, p. 80 et 17 Mars 1911. Lourtiers. p. 359 et Decallogue. p. 330 et 22 Novembre 1963. Vanesse. p. 557 et 30 Novembre 1977. Dame Cochard. p. 469.

Tribunal Administratif

Affaires n° 398 - 399 - 418 et 432, arrêt du 23 Février 1982, Chadli ..... contre Ministre du Plan et des Finances (liste d'aptitude pour la promotion au grade d'attaché d'inspection au Ministère des Finances - les faits sur lesquels s'est basée l'autorité administrative pour arrêter la liste étaient inexacts - annulation par le Tribunal Administratif).

Le pouvoir du ministre se limite toutefois, à la modification de l'ordre d'inscription des agents inscrits sur la liste.

Le ministre ne peut en aucun cas ajouter d'autres noms à la liste qui lui a été soumise.

b/ En ce qui concerne les agents appartenant aux grades des catégories "B" ou "A", et devant être promus à d'autres grades des catégories "B" ou "A" le ministre dispose d'un pouvoir discrétionnaire apparemment plus étendu.

L'article 28 de la loi n° 83-112 du 12 Décembre 1983 dispose en effet que **"Le Ministre a toute latitude pour apporter des modifications à l'ordre d'inscription des agents appartenant aux catégories A et B."**

En réalité là aussi, le pouvoir du ministre n'est pas absolu ; il reste soumis au contrôle minimum du juge administratif.

Lorsque l'Administration ne parvient pas à prouver les faits sur lesquels le ministre s'est basé pour modifier l'ordre d'inscription des agents sur une liste d'aptitude, cette liste peut être annulée.

Tribunal Administratif

Affaire n° 1909, arrêt du 26 Janvier 1994, Jomaa ..... contre Ministre des communications.

Dans cet arrêt, le Tribunal Administratif a précisé ce qui suit :

"Certes le législateur a octroyé au Chef de l'Administration un pouvoir discrétionnaire lui permettant d'apporter certaines modifications à la liste d'aptitude, mais ce pouvoir reste toutefois soumis au

contrôle minimum du juge administratif qui s'étend à la vérification de l'exactitude des faits matériels ayant servi pour apporter ces modifications et à la recherche d'une erreur manifeste dans l'appréciation de ces faits ou d'une mauvaise qualification juridique ou d'un détournement de pouvoir.

Considérant qu'il ressort des pièces figurant au dossier que le Chef de l'Administration s'est basé dans l'exercice de son pouvoir discrétionnaire sur le mauvais comportement du requérant et la faiblesse de son rendement professionnel et que l'Administration n'a pas apporté la preuve matérielle de ces faits alors qu'elle devait le faire, sa décision devient par là même sans fondement et sujette à annulation."

Dans le même sens, **Tribunal Administratif**

Affaire n° 2566, arrêt du 2 Novembre 1994, Mohamed Béchir ..... contre Ministre de l'Agriculture.

E/ Etablissement de la liste des agents à promouvoir

Une fois la liste d'aptitude arrêtée, le ministre établit une seconde liste, dite "liste des agents à promouvoir."

Pour l'établissement de cette liste, le ministre doit :

- respecter l'ordre d'inscription des agents sur la liste d'aptitude définitive arrêtée par ses soins,
- tenir compte du nombre d'agents à promouvoir au choix, en application des dispositions statutaires en vigueur.

La liste des agents à promouvoir est publiée au Journal Officiel de la République Tunisienne ; cette liste peut être attaquée en annulation devant le Tribunal Administratif ; sa publication fait courir le délai de

recours pour excès de pouvoir ([205]) ([206]).

F/ Nomination des agents promus

Après la publication au Journal Officiel de la liste des agents à promouvoir, le ministre procède à la nomination des agents selon leur ordre d'inscription sur cette liste.

Toutefois, le ministre n'est pas tenu de procéder à cette nomination. Les agents ne peuvent réclamer de droits acquis à cet égard ([207]).

Tribunal Administratif

Affaire n° 1924, arrêt du 29 Décembre 1992, Hédi ..... contre Premier Ministre.

Dans cet arrêt, le Tribunal Administratif a précisé ce qui suit :

"Considérant que la liste d'aptitude établie le 29 Avril 1986 et comportant le nom du requérant n'est pas de nature à le faire bénéficier de la promotion postulée ; cette liste le déclare tout simplement apte à bénéficier de la promotion ; elle revêt donc le caractère d'un acte préparatoire à la promotion ; celle-ci ne peut intervenir

---

(205) Cf. Conseil d'Etat Français 25 Octobre 1968. Bathie.

(206) En ce qui concerne les magistrats, la loi n° 29 du 14 Juillet 1967 dispose que "Dans le délai de huit jours qui suit l'affichage de la liste d'aptitude, des réclamations peuvent être adressées au Conseil Supérieur de la Magistrature, qui statue dans le délai d'un mois au plus tard."

(207) Par jugement intervenu en 1974, un Tribunal Administratif Français a annulé une décision implicite d'inscrire un agent sur une liste d'aptitude. Cette décision faisait suite à un refus émanant du Ministre de l'Education Nationale et d'un premier refus déjà annulé en 1972 par le Conseil d'Etat. Le Conseil d'Etat a affirmé à cette occasion qu'"aucune disposition, ni aucun principe général de droit ne l'obligeait cependant à nommer la requérante aux fonctions de surveillante générale et à reconstituer, par voie de conséquence, sa carrière ; par suite, le ministre n'a commis aucune faute en ne procédant pas à une nomination" (Ministre de l'Education c/Melle Jarrige, 11.684. 7 Décembre 1979).

automatiquement, elle doit faire l'objet d'une décision ultérieure émanant du Chef de l'Administration."

Par ailleurs, les agents dont les noms figurent sur la liste des agents à promouvoir perdent leur droit à la promotion, au cas où ils auraient été mis à la retraite avant que la décision définitive de promotion n'ait été encore prise.

Toute promotion qui a lieu après l'admission de l'agent à la retraite est considérée comme n'ayant jamais existé.

Tribunal Administratif

Affaire n° 2503, arrêt du 14 Juillet 1992, Naïma ..... contre Ministre de l'Intérieur (l'intéressée a été promue par erreur au grade de secrétaire d'administration après son admission à la retraite. Le Tribunal Administratif a déclaré que cette nomination est considérée comme inexistante).

2) Pour les ouvriers

En application du statut particulier des ouvriers, la promotion a lieu selon la procédure ci-après :

A/ L'Administration établit, comme pour les fonctionnaires, une liste d'aptitude comprenant l'ensemble du personnel ouvrier remplissant les conditions réglementaires pour bénéficier de la promotion.

B/ La promotion ne peut avoir lieu que dans la même spécialité.

C/ L'inscription sur la liste d'aptitude s'effectue par ordre de mérite et compte tenu des critères ci-après :

- la moyenne des notes professionnelles des trois dernières années précédant l'année au titre de laquelle la liste est établie,
- Les cycles de formation continue que l'ouvrier aurait suivis depuis sa nomination dans la catégorie et qui ne lui avaient pas permis d'être promu ([208]),

---

(208) Dans ce cas, il est attribué à l'ouvrier 0,1 point pour chaque mois passé en formation.

Pour les périodes inférieures à un mois, il est attribué à l'agent 1/300 point pour chaque jour de formation.

- l'ancienneté dans la catégorie immédiatement inférieure à la catégorie de promotion ([209]),

Les candidats ayant totalisé le même nombre de points, sont départagés d'abord par l'ancienneté administrative générale, puis par l'âge.

D/ Une fois la liste d'aptitude établie, elle est soumise pour avis à la commission administrative paritaire compétente.

La composition de cette commission doit être modifiée de telle façon qu'aucun ouvrier ne puisse formuler une proposition relative à la promotion d'un ouvrier appartenant à une unité supérieure.

E/ Après avoir requis l'avis de la commission administrative paritaire, le ministre arrête la liste d'aptitude et établit la liste des ouvriers à promouvoir en respectant l'ordre de mérite des ouvriers et en tenant compte des pourcentages statutaires reservés à la promotion au choix.

F/ Le ministre procède à la nomination des ouvriers selon l'ordre d'inscription sur la liste des ouvriers à promouvoir.

Paragraphe IV : Promotion exceptionnelle

La loi n° 97-83 du 20 Décembre 1997 a ajouté un titre complémentaire au statut général des personnels de la Fonction Publique consacré à la gratification exceptionnelle ([210]) ([211]).

---

(209) Il est attribué 0,1 point pour chaque mois d'ancienneté dans cette catégorie.

Pour la période d'ancienneté inférieure à un mois, il est attribué à l'agent 1/300 point pour chaque jour d'ancienneté.

(210) La promotion exceptionnelle avait été instituée par l'article 52 de la loi n° 89-115 du 31 Décembre 1989. Toutefois, ce mode de promotion n'a pas pu être mis en œuvre pour des raisons de forme et de procédure et ce jusqu'à l'adoption de la loi n° 97-83 du 20 Décembre 1997.

(211) Cf. circulaires n° 3 du 23 Janvier 1998, n° 50 du 14 Décembre 1998 et n° 50 du 13 Décembre 1999 et décret n° 99-2019 du 13 Septembre 1999.

Cette gratification peut être accordée sous forme d'une promotion exceptionnelle à tous les agents soumis au statut général des personnels de la Fonction Publique, quelle qu'en soit la position.

La promotion exceptionnelle est décernée pour les motifs ci-après :

- Conception d'une méthode de travail ou invention d'un outil ou d'une technique ayant engendré un accroissement dans la production, une économie dans les coûts ou une amélioration dans la qualité des services administratifs,

- Accomplissement d'un acte faisant éviter à l'Administration de graves dégâts.

- Distinction par un haut degré de perfection dans l'exercice des fonctions (ressortie dans les rapports des corps de contrôle ou les rapports de l'équipe du citoyen superviseur ou les rapports émanant des chefs hiérarchiques.)

La promotion exceptionnelle a lieu dans le grade (ou dans la catégorie) immédiatement supérieurs ; l'agent à promouvoir doit remplir les conditions d'aptitude pour l'exercice des nouvelles fonctions, et doit être titulaire des diplômes nécessaires ([212]).

La promotion exceptionnelle est décernée par décret pris directement par le Président de la République ou sur proposition du ministre de tutelle, après avis de la commission administrative paritaire concernée et au vu d'un rapport circonstancié.

Par ailleurs, plusieurs statuts particuliers comportent des dispositions concernant la promotion exceptionnelle.

C'est ainsi que les statuts généraux des agents des douanes et des personnels des forces de sécurité

---

(212) On entend par diplômes nécessaires, les diplômes exigés par la loi pour exercer des fonctions déterminées tels que le diplôme d'Ingénieur. Ainsi un Ingénieur Adjoint ne peut être promu au grade d'Ingénieur sans en avoir le diplôme requis.

intérieure prévoient qu'à titre excepionnel, les agents qui se distinguent par leur courage, leur dévouement à la cause publique ou leur exceptionnelle compétence, peuvent être promus au grade immédiatement supérieur.

Cette promotion est aussi accordée aux agents grièvement blessés ou décédés au cours de l'exercice de leurs fonctions ([213]) ([214]).

Les agents peuvent également bénéficier d'une promotion à titre de régularisation, lorsque leur carrière aurait subi une perturbation par la faute de l'Administration.

Tribunal Administratif

Affaire n° 1169, arrêt du 18 Avril 1986.

Dans le même sens

Tribunal Administratif

Affaire n° 536, arrêt du 29 Décembre 1988.

Paragraphe V : La promotion par concours externe ou suite à l'obtention de certains diplômes

La promotion peut avoir lieu suite au succès d'un agent à un concours externe ou suite à l'obtention de certains diplômes.

1) Promotion par voie de concours externe

Les agents de la Fonction Publique qui réussissent à un concours externe font l'objet d'un nouveau recrutement. Ils ne peuvent se prévaloir, lors de leur reclassement dans le nouveau grade, de la situation administrative et pécuniaire qu'ils avaient acquise

---

(213) Cf. article 32 de la loi n° 95-46 du 15 Mai 1995 portant statut général des agents des douanes et article 25 de la loi n° 82-70 du 6 Août 1982 portant statut général des personnels des forces de sécurité intérieure.

(214) Cf. également les décrets n° 84-748 et n° 84-753 du 30 Avril 1984 et décret n° 91-1374 du 17 Septembre 1991.

auparavant.

Toutefois, les années de service qu'ils avaient accomplies sont pris en compte pour la retraite et pour le calcul de leur ancienneté générale.

2) Promotion suite à l'obtention de certains diplômes

L'obtention d'un nouveau diplôme ne confère pas automatiquement le droit à une promotion.

Tribunal Administratif

Affaire n° 1081, arrêt du 18 Avril 1986, Youssef ..... contre Ministre de l'Equipement (un adjoint technique a acquis le niveau d'ingénieur adjoint, l'Administration a refusé de lui accorder une promotion au grade correspondant au niveau acquis - le Tribunal Administratif a rejeté la requête).

Ce principe, bien qu'il ne soit pas de nature à inciter les agents à améliorer leur niveau d'instruction, est logique, car l'obtention d'un diplôme ne donne qu'une simple vocation à un grade. La nomination au dit grade reste conditionnée, par l'exixtence d'un emploi vacant et la réussite au concours d'accès à ce grade.

La promotion par l'obtention d'un nouveau diplôme est donc traitée, à tout point de vue, comme un nouveau recrutement.

Dans ce cas aussi, l'ancienneté acquise dans l'ancien grade n'est prise en considération que pour l'ancienneté générale et pour le calcul de l'ancienneté servant pour la retraite.

Section III : Les effets de la promotion

L'acte de promotion entraîne :

- l'attribution de nouvelles fonctions,
- le changement de la situation administrative de l'agent promu,
- la possibilité pour l'agent de se prévaloir "des droits acquis."

Paragraphe I : Attribution de nouvelles fonctions à l'agent promu

En principe, la promotion entraîne automatiquement l'attribution de nouvelles fonctions à l'agent promu.

L'agent doit, par ailleurs, accepter les nouvelles fonctions, sinon il est considéré comme ayant renoncé à sa promotion. Sa nomination pourrait, dans ce cas, être annulée après avis de la commission administrative paritaire ([215]).

L'annulation de la promotion a lieu à titre rétroactif; l'agent est réputé comme n'ayant jamais quitté son ancien grade.

Les nouvelles fonctions décernées à l'agent suite à sa promotion peuvent entraîner le changement de sa résidence.

Par ailleurs, la nomination de l'agent promu ne doit pas, en principe, être rétroactive ; elle prend effet à compter de la signature de l'acte s'y rapportant.

Tribunal Administratif

Affaire n° 1120, arrêt du 13 Juin 1987, Sadok ..... contre Ministre des Affaires Culturelles (un agent demande de bénéficier d'une promotion à titre rétroactif - rejet de sa requête par le Tribunal Administratif).

Dans cet arrêt, le Tribunal Administratif a précisé ce qui suit :

"Considérant que la nomination du requérant au grade de chargé de recherches a eu lieu par arrêté du

---

(215) Cf. Conseil d'Etat Français 8 Mai 1981. Arcade. Rec. p. 217 (un fonctionnaire en poste dans un Département Français d'outre mer ne rejoint pas, en raison de contraintes familiales, la nouvelle affectation qui lui est assignée en France à l'occasion d'une promotion de grade. En rapportant l'effet de la promotion de l'agent considéré, le ministre s'est borné à tirer les conséquences juridiques découlant du refus de rejoindre le poste de promotion).

Ministre des Affaires Culturelles en date du 23 Janvier 1984 suite à son succès au concours interne organisé le 30 Décembre 1983 et que l'effet juridique de cet arrêté tant au plan administratif qu'au plan pécuniaire ne peut courir qu'à partir de la date d'admission de l'agent au dit concours et de sa prise de fonctions en qualité de chargé de recherches, et ce conformément au principe de la non rétroactivité des actes administratifs."

Dans le même sens

Tribunal Administratif

Affaire n° 1132, arrêt du 18 Juin 1986.

Toutefois, dans un arrêt isolé, le Tribunal Administratif a statué dans un sens contraire et a estimé que la nomination au choix doit intervenir à la date de la proclamation des résultats du concours auquel elle se rattache.

Tribunal Administratif

Affaire n° 1802, arrêt du 20 Février 1991, Mustapha ..... contre Ministre de l'Education et des Sciences.

Dans cet arrêt, le Tribunal Administratif a précisé ce qui suit :

"Considérant que le requérant conteste la régularité de l'arrêté du Ministre de l'Education, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique en date du 1er Décembre 1986 relatif à sa nomination au grade de préparateur de 2ème classe stagiaire à compter du 1er Décembre 1986.

Considérant que le requérant soutient que la promotion au choix remonte à l'année 1983 date à laquelle les résultats du concours ont été déclarés et la liste d'aptitude a été établie.

Considérant que les listes d'aptitude établies conformément au paragraphe 2 de l'article 18 du statut général de la Fonction Publique sont liées aux concours externes et internes et que la limite de 10 % des emplois vacants pouvant être pourvus au choix est un complément aux limites de 50 et de 40 % relatives aux concours en question.

Considérant que l'Administration n'a publié la liste d'aptitude de 1983 qu'en 1986 et qu'elle a ainsi empêché le requérant d'être nommé dans le nouveau grade depuis 1983, elle a commis ainsi un excès de pouvoir rendant son acte sujet à annulation."

Dans des arrêts plus récents le Tribunal Administratif semble être revenu à une meilleure application des principes généraux de Droit en affirmant que la promotion prend effet à compter de la signature de l'acte de nomination.

Tribunal Administratif

Affaire n° 3632, arrêt du 21 Septembre 1996, Taïeb ..... contre le Premier Ministre.

Dans cet arrêt, le Tribunal Administratif a précisé ce qui suit :

"Considérant qu'en application des principes généraux de Droit, les actes administratifs ne peuvent être pris avec effet rétroactif, et qu'en conséquence, le requérant n'a le droit de réclamer le bénéfice du nouveau grade auquel il a été promu qu'à partir de la date de signature de l'acte de nomination dans ce grade, par l'autorité compétente à cet effet."

Paragraphe II : Fixation de la situation administrative de l'agent promu

1) Au niveau de salaire ([216])

La promotion est concretisée par une augmentation de salaire ; ainsi l'octroi d'une promotion sans effet pécuniaire est illégal.

Tribunal Administratif

Affaire n° 13.616, arrêt du 5 Mars 1998.

L'augmentation de salaire résultant d'une promotion ne peut être inférieure à celle découlant de l'avancement à l'échelon immédiatement supérieur dans

---

(216) Cf. article 33 (nouveau) et 97 bis du statut général des personnels de la Fonction Publique. Il est signalé par ailleurs, que ces dispositions ne s'appliquent pas aux personnels militaires (cf. article 15 du décret n° 72-380 du 6 Décembre 1972).

le grade d'origine de l'agent promu.

Ainsi, lorsqu'il s'avère que l'augmentation consécutive à la promotion est inférieure à celle dont l'agent aurait pu se prévaloir suite à un avancement d'échelon dans son grade d'origine, il doit être reclassé à un niveau de rémunération supérieur lui permettant de bénéficier d'une augmentation supérieure à celle découlant de l'avancement.

2) Au niveau de l'échelon auquel l'agent doit être classé ([217])

L'agent est classé à l'échelon correspondant à son niveau de rémunération dans la grille des salaires, et ce conformément au décret fixant la concordance entre l'échelonnement des grades et les niveaux de rémunération correspondants ([218]).

3) Au niveau des fonctions attribuées à l'agent promu

Les nouvelles fonctions attribuées à l'agent promu peuvent ne pas lui ouvrir droit à certaines indemnités dont il bénéficiait au titre de ses anciennes fonctions.

La promotion peut ainsi avoir pour effet de réduire le niveau de rémunération de l'agent qui en bénéficie.

4) Au niveau du stage auquel l'agent sera soumis

L'agent promu est obligatoirement soumis à une période de stage, d'une durée égale, en principe, à deux ans.

Ce principe comporte toutefois, certaines exceptions.

Ainsi, et à titre d'exemple le dernier alinéa de l'article 7 du décret n° 98-834 du 13 Avril 1998 fixant le statut particulier au corps administratif commun des Administrations publiques précise que les fonctionnaires promus à un grade non accessible aux candidats

---

(217) Cf. circulaire n° 3 du 23 Janvier 1998.

(218) Cf. à titre d'exemple le décret n° 98-835 du 13 Avril 1998 et la circulaire du Premier Ministre n° 18 du 20 Mai 1998.

externes ne sont pas soumis à une période de stage ([219]).

Paragraphe III : Les droits acquis par l'agent promu

Lorsque la promotion a lieu de façon régulière, l'Administration n'a pas le droit de la remettre en cause.

Tribunal Administratif

Affaire n° 848, arrêt du 28 Mai 1984, Ahmed ..... contre Ministre de l'Intérieur (retrait en 1982 d'une promotion qui a eu lieu en 1969. Le Tribunal Administratif a déclaré que l'autorité administrative ne peut retirer un acte administratif légal qui a donné naissance à des droits acquis).

La promotion ne cesse de produire ses effets que dans les conditions prévues par la loi (stage non concluant, démission, retraite, révocation).

Par contre, lorsque la promotion a été accordée de façon irrégulière, elle peut être remise en cause, tant que son annulation par le Tribunal Administratif est encore possible.

Passé ce délai la décision de promotion ne peut plus être rapportée.

Toutefois, en cas de fraude, la remise en cause de la promotion demeure toujours possible.

Tribunal Administratif

Affaire n° 374, arrêt du 14 Mai 1980, Moncef ..... contre Ministre de l'Education

---

(219) Cf. alinéa 4 du décret n° 73-114 du 17 Mars 1973 portant statut particulier des enseignants des établissements d'enseignement secondaire général du Ministère de l'Education Nationale, qui dispense du stage les candidats au grade de pofesseur agrégé d'enseignement secondaire au cas où ils auraient justifié d'une ancienneté égale ou moins à une année dans l'enseignement.

Cf. aussi article 20 paragraphe 2 du décret n° 84-748 du 30 Avril 1984 portant statut particulier des agents de la Sûreté Nationale et de la Police Nationale.

Nationale - Rec. p. 178 (un agent a été nommé en qualité de programmeur en 1973, puis il a bénéficié de plusieurs promotions. En 1978 l'Administration retire toutes ces décisions - retrait annulé par le Tribunal Administratif).

CHAPITRE IV

Le droit d'exercice des libertés publiques garanties par la constitution

L'agent de la Fonction Publique a le droit d'exercer toutes les libertés publiques garanties par la constitution (220).

Toutefois, le fonctionnaire n'est pas considéré comme "un citoyen ordinaire" ; le Doyen Hauriou l'avait qualifié à juste titre, de "citoyen spécial". Aussi, est-il assujetti, dans l'exercice de certaines libertés publiques, à des limitations justifiées par des raisons inhérentes au service public et à l'intérêt général.

Dans certains pays, les fonctionnaires sont même totalement privés de l'exercice de certaines libertés publiques dont notamment les libertés d'opinion, d'expression, ou d'association.

Section I : La liberté d'opinion

I - Le Principe

La liberté d'opinion est solennellement reconnue et garantie par l'article 8 de la constitution.

Par ailleurs, l'alinéa 2 de l'article 10 du statut général des personnels de la Fonction Publique dispose qu' **"En aucun cas, ne peut figurer au dossier individuel de l'agent public, une mention faisant état des opinions politiques, philo-**

---

(220) Cf. René Chapus - Droit Administratif Général Tome II - p. 200.

Cf. également Abdallah El Ahmadi : Les droits de l'homme et les libertés publiques en Droit Tunisien.

sophiques ou religieuses de l'intéressé" ([221]).

Ainsi, l'agent public dispose comme tout autre citoyen, du droit de choisir en toute liberté les idées politiques, philosophiques ou religieuses qu'il veut. L'exercice de cette liberté ne peut, en aucune manière, avoir d'effet sur le déroulement de sa carrière.

Ainsi, aucune distinction ne peut être faite entre les agents, en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur sexe ou de leur appartenance éthnique.

Toute mesure disciplinaire prononcée à l'encontre d'un agent sur la base d'une mention figurant dans son dossier et se rapportant à ses opinions, peut être annulée ([222]) ([223]).

Par ailleurs, le statut général des personnels de la Fonction Publique permet aux agents publics de participer aux congrès des partis politiques, et de bénéficier à ce titre d'un congé exceptionnel payé ([224]).

Les agents publics peuvent, sur cette base, adhérer en toute liberté, aux mouvements politiques et syndicaux

---

(221) Le Droit Français est plus explicite à cet égard ; l'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 Juillet 1983, portant droits et obligations des fonctionnaires dispose que "la liberté d'opinion est garantie aux fonctionnaires."

(222) Cf. Conseil d'Etat Français 4 Mai 1948 - Connet D 49 - III 41.

(223) Cf. Conseil d'Etat Français 8 Juin 1962. Frischeman. AJDA 62 p. 418.

(224) Cf. article 40-6-1 du statut général des personnels de la Fonction Publique.

Cette disposition, qui était prévue uniquement en faveur du parti unique au pouvoir, a été généralisée aux autres partis politiques depuis que le Président Zine El Abidine Ben Ali a instauré le multipartisme.

reconnus dans le pays ([225]).

S'agissant de la liberté d'opinion religieuse, elle n'est pas perçue en Tunisie de la même manière que dans les pays laïcs.

En Tunisie, où l'islam est reconnu par la constitution comme religion de l'Etat, la liberté d'opinion religieuse signifie que l'Etat doit garantir aux citoyens non musulmans le libre exercice de leur confession.

D'ailleurs, certaines règles d'organisation et de fonctionnement des services administratifs sont fixées compte tenu du fait que la Tunisie est un pays musulman et que la quasi totalité de ses citoyens sont musulmans (Ex : 5 jours fériés sur 14 correspondent à des fêtes religieuses islamiques, le statut général prévoit l'octroi d'un congé exceptionnel pour permettre aux agents d'effectuer le pélérinage, l'horaire administratif est aménagé pendant le mois de Ramadhan etc...)

Toutefois, et au titre de la liberté d'opinion religieuse, les pouvoirs publics accordent aux agents non musulmans certains avantages spécifiques, (ex. : congé exceptionnel accordé aux Chrétiens à l'occasion des fêtes de Noël).

II - L'exception

La reconnaissance de la liberté d'opinion politique, religieuse et philosophique en faveur des agents de la Fonction Publique n'est pas absolue ; elle a toujours été assortie d'une exception importante concernant les emplois supérieurs dont la nomination est laissée à la discrétion du Gouvernement.

---

(225) Par contre, dans d'autres pays tels que le Liban ou la Jordanie, les fonctionnaires ne peuvent adhérer aux mouvements ou partis politiques, ni même participer à des réunions d'ordre politique.

En Grande Bretagne et aux Etats Unis d'Amérique, les fonctionnaires ne peuvent présenter leurs candidatures à certains emplois politiques, qu'après leur démission de la Fonction Publique.

Les agents peuvent régulièrement être nommés ou évincés de ces emplois en raison de leur appartenance politique.

Section II : La liberté d'expression

I - Le principe

La liberté d'expression est garantie par l'article 8 de la constitution.

Les agents de la Fonction Publique peuvent, comme tous les autres citoyens, exprimer librement leurs opinions politiques, religieuses ou philosophiques.

II - Exceptions

L'exercice de la liberté d'expression est soumise à certaines limites dans la Fonction Publique.

Parmi ces limites nous pouvons citer :

1) L'interdiction pour les agents d'exprimer leurs propres opinions politiques, religieuses ou philosophiques pendant l'exercice de leurs fonctions.

La violation de cette interdiction est toutefois appréciée avec plus ou moins de rigueur selon le corps auquel appartient l'agent et la sensibilité de l'emploi qu'il occupe ([226]).

- L'exercice de cette liberté ne peut justifier la violation des obligations de réserve et de loyalisme auxquelles restent soumis les agents de la Fonction Publique ([227]).

2) L'interdiction pour les agents d'adopter des

---

(226) Cette interdiction est appréciée avec beaucoup moins de rigueur pour le corps enseignant dont les membres sont appelés souvent à exprimer leurs opinions dans l'exercice de leurs fonctions.

(227) Cf. Conseil d'Etat Français 11 Février 1953. Touré p. 709, et 27 Mars 1955. Dame Kowalewski p. 297, et 10 Janvier 1969. Molero p. 24, et 13 Mars 1953. Teissier p. 133, et 6 Mai 1955. Hanger p. 242, et 10 Mars 1971. Jannes p. 202.

positions contraires à l'intérêt national ([228]).

3) L'interdiction pour les agents de critiquer la politique du Gouvernement, notamment lorsqu'ils se trouvent à l'étranger ([229]).

4) Certains corps sont, enfin, soumis à des restrictions particulières dans l'exercice de la liberté d'expression.

Ainsi, à ce titre, les agents des forces de sécurité intérieure ne peuvent, sans autorisation préalable, publier des écrits, tenir des conférences, prendre la parole en public ou accorder des interviews à la presse ([230]).

Il en est de même pour les agents des douanes ([231]).

Section III : La liberté d'association et de regroupement

Il est reconnu aux agents publics le droit de participer à des groupements ou à des associations à caractère professionnel, culturel, ou sportif.

C'est à ce titre qu'il existe de nombreuses associations regroupant des catégories d'agents publics compte tenu de la nature de leurs activités, des diplômes dont ils sont titulaires ou de leur appartenance géographique... (Ex. : Association des magistrats, Union nationale des ingénieurs de Tunisie, Association des anciens élèves de l'Ecole Nationale d'Administration, Association des anciens élèves des écoles supérieures des PTT...).

L'article 12 de la loi N° 82-70 du 6 Août 1982, portant statut général des agents des forces de sécurité

---

(228) Cf. Conseil d'Etat Français 25 Janvier 1935. p. 105, et 5 Novembre 1952. Vrecord p. 487.

(229) Cf. Conseil d'Etat Français 8 Mars 1968. Ptenal p. 168 et 13 Juillet 1966. Le blanc.

(230) Cf. article 9 de la loi n° 82-70 du 6 Août 1982.

(231) Cf. article 8 de la loi n° 95-46 du 15 Mai 1995. Pour ces agents, l'autorisation du ministre doit être écrite, expresse et préalable.

intérieure prévoit à cet égard dans ses alinéas 1 et 2 que **"les agents des forces de sécurité intérieure peuvent se grouper dans le cadre d'associations à caractère amical, sportif, culturel ou d'assistance sociale, à l'exclusion de toute autre. Ils ont en outre le droit d'adhérer à titre obligatoire ou facultatif à une mutuelle.**

Ils peuvent également avec l'autorisation préalable du Ministère de l'Intérieur adhérer à une association, club ou autre forme de groupement ayant un caractère social, culturel ou sportif."

L'article 9 de la loi n° 95-46 du 15 Mai 1995 fixant le statut général des agents des douanes dispose dans le même sens que **"les agents des douanes peuvent se grouper dans le cadre d'associations à caractère amical, culturel, artistique et sportif ou philanthropique, de secours et social. Ces agents peuvent également adhérer à des associations et ce, après l'autorisation préalable de l'autorité dont ils dépendent."**

Ces associations ne peuvent pas, en principe, défendre les intérêts professionnels de leurs adhérents.

Toutefois, les statuts particuliers de certaines associations contiennent des dispositions concernant la défense des intérêts professionnels de leurs adhérents.

Par ailleurs, les agents appartenant à certains corps doivent, pour l'exercice légal de leurs fonctions, adhérer aux ordres de leurs professions (Ex : les pharmaciens, les médecins, les dentistes, les vétérinaires, les architectes et les ingénieurs).

Ces ordres professionnels ont, en général, pour mission de défendre la profession et de faire respecter les régles de déontologie qui la régissent ([232]).

---

(232) Cf. à titre d'exemple loi n° 82-12 du 21 Octobre 1982 et loi n° 82-86 du 2 Décembre 1982.

CHAPITRE V

Le droit d'être rémunéré en contrepartie du travail fourni (233)

En leur qualité de salariés, les agents de la Fonction Publique ont le droit d'être rémunérés en contrepartie de leur travail.

Cette rémunération est fixée par décret ; elle n'est, en principe, acquise qu'après service fait.

Nous préciserons ci-après :

- les éléments de la rémunération des agents de la Fonction Publique,
- et le principe du service fait auquel est soumis le droit à la rémunération.

Toutefois, cinq remarques préliminaires s'imposent :

1ère remarque : La législation permet à l'autorité administrative de déterminer unilatéralement, et en toute liberté, la rémunération de ses agents ; ceux-ci sont, en effet, dans une situation légale et réglementaire ; leur rémunération est fixée, par là même, sans leur consentement.

Toutefois, en pratique, les augmentations salariales consenties en faveur des agents de la Fonction Publique sont périodiquement négociées avec les syndicats.

Les négociations salariales ont lieu depuis 1990, tous les trois ans et aboutissent à des "accords"

---

(233) Le Prophète servait au Gouverneur de la Mecque, un dirham par jour au titre de sa rémunération (cf. les régimes islamiques Docteur SOBHI SALAH. Dar El IIM lil malayin. Beyrouth 1968 p. 308 et S.)

Par ailleurs, selon Ibn Khaldoun "Tout chef a besoin de serviteurs qu'il fait vivre sur le trésor (El Moukadima)."

S'agissant des militaires, il est relevé que depuis l'ère du prophète, l'Etat musulman consent aux combattants des soldes régulières.

triennaux signés entre le Gouvernement et la centrale syndicale.

Les accords signés à ce titre n'ont, en vérité, aucune portée juridique ; les pouvoirs publics reprennent toujours leurs contenus dans des textes réglementaires afin de leur conférer la valeur juridique qui s'impose.

2ème remarque : L'Administration est en droit de réviser les décisions qui accordent par erreur des droits pécuniaires à l'un de ses agents.

Tribunal Administratif

Affaire n° 4238, arrêt du 22 Novembre 1995, Zeineb ..... contre Ministre de l'Agriculture.

Dans cet arrêt, le Tribunal Administratif a précisé "qu'il est communément admis et confirmé par la jurisprudence que l'Administration se réserve le droit de retirer tout acte conférant par erreur un droit pécuniaire à l'un de ses agents."

3ème remarque : Pour que l'Administration soit en mesure d'attirer les meilleures compétences et ne pas perdre les agents les plus méritants, le niveau des salaires dans la Fonction Publique doit être suffisamment attrayant ; il ne doit pas être sensiblement différent de celui pratiqué dans le secteur privé.

4ème remarque : Dans un souci d'équité et de paix sociale, l'écart entre la rémunération la plus basse et la rémunération la plus élevée dans la Fonction Publique doit être raisonnable.

En effet un écart trop important risque de génerer un sentiment d'injustice chez un grand nombre d'agents; à l'inverse un écart trop faible découragera inéluctablement les cadres.

Cet écart est actuellement de 1 à 5 ; il était à la veille de l'indépendance de 1 à 7,75 ([234]).

5ème remarque : la rémunération globale allouée aux agents, ne correspond pas à la rémunération nette que perçoivent effectivement ces agents.

---

(234) En France, cet écart est actuellement de 1 à 6.

En effet, sur la rémunération globale dite rémunération "brute", l'Administration opère un certain nombre de retenues légales au titre de l'impôt et des régimes de protection sociale.

L'Administration peut également procéder à des retenues correspondant aux dettes dont les agents publics sont redevables envers elle ; toutefois, ces retenues ne peuvent être effectuées que dans la mesure où elles sont prévues par décret ([235]).

Tribunal Administratif

Affaire n° 2183, arrêt du 8 Mars 1995, Jebraïl ..... contre Ministre des Finances (compensation entre le montant d'une indemnité dont pouvait se prévaloir l'agent et celui que lui avait indument servi l'Administration. Cette compensation ayant été effectuée sans base réglementaire, le Tribunal Administratif l'a annulée).

---

(235) Cf. article 39 du code de la comptabilité publique.

Section I : Les éléments de la rémunération des agents de la Fonction Publique [236] [237]

La rémunération des agents de la Fonction Publique comprend, en application du décret n° 72-358 du 21 Novembre 1972, deux éléments principaux :

- un traitement de base,
- et des indemnités et primes.

La rémunération peut comprendre aussi des avantages en nature.

---

(236) La rémunération des agents affectés à l'étranger est fixée par le décret n° 842 du 3 Juillet 1989 pour les agents du Ministère des Affaires Etrangères et par le décret n° 92-1275 du 7 Juillet 1992 tel qu'il a été modifié par le décret n° 93-61 du 11 Janvier 1993 pour les agents chargés d'enseigner la langue arabe aux enfants de la colonie tunisienne résidents à l'étranger.

L'agent peut également bénéficier d'une rémunération en contrepartie des travaux occasionnels qui lui sont confiés (Cf. décret n° 94-1487 du 11 Juillet 1994).

S'agissant des agents contractuels, leur rémunération est fixée, par les contrats les concernant ou par les accords de coopération qui leur sont applicables.

Pour les agents en détachement, Cf. circulaires du Premier Ministre n° 83 du 6 Novembre 1993 et 8 du 14 Février 1995.

Enfin, il est relevé que certains agents occupent des emplois "transitoires" ou "occasionnels" et bénéficient à ce titre d'une rémunération forfaitaire ; il s'agit notamment des résidents en médecine, des stagiaires internés du Ministère de la Santé Publique, des agents temporaires du Ministère de l'Education, des ouvriers des chantiers régionaux etc... (Cf. décret n° 88-270 du 26 Février 1988 tel que modifié par le décret n° 98-1327 du 22 Juin 1998).

(237) En application du décret n° 85-839 du 17 Juin 1985 les fonctionnaires exerçant à mi-temps bénéficient de la moitié de la rémunération à laquelle ont droit les agents employés à plein temps.

Paragraphe I : Le traitement de base des agents de la Fonction Publique

Le traitement de base des agents de la Fonction Publique était calculé jusqu'en 1997 sur la base d'un système indiciaire mis en place en 1949.

Ce système a subi au fil des années de nombreuses modifications qui l'ont rendu trop compliqué et sans possibilité d'évolution.

Aussi a-t-il été décidé en 1997 d'y introduire une profonde réforme ([238]).

Cette réforme a été mise en œuvre à compter du 1er Janvier 1998 par le décret n° 97-1832 du 16 Septembre 1997 et le décret n° 97-2127 du 10 Novembre 1997.

En application de ces textes, le traitement de base est dorénavant fixé sur la base d'une grille de salaire, des échelons, et d'un tableau de concordance entre les

---

(238) Le fondement juridique du traitement indiciaire, remonte au décret beylical du 23 Mai 1949 qui disposait dans ses articles 103, 104 et 105 ce qui suit :

Article 103 : "Chaque grade ou emploi des administrations et établissements publics de l'Etat, est affecté d'un coefficient hiérarchique compris entre 100 et 800. Toutefois, à titre exceptionnel, certains emplois supérieurs peuvent être classés hors des catégories visées à l'article 104 ci-dessous et affectés d'indices supérieurs à 800."

Article 104 : "Les grades et emplois sont répartis en 4 catégories auxquelles sont affectés les indices ci-après :

- catégorie A : indices 225-800
- catégorie B : indices 185-360
- catégorie C : indices 130-250
- catégorie D : indices 100-195."

Article 105 : "Le traitement correspondant à chaque grade ou emploi, s'obtient en appliquant le coefficient qui lui a été affecté à un traitement de base qui est fixé, comme les coefficients hiérarchiques, par arrêtés de notre Directeur des Finances."

Les valeurs des points d'indice étaient fixées par les décrets n° 79-93 et 79-94 du 11 Janvier 1979 et le décret n° 73-316 du 27 Juin 1973.

échelons et les niveaux de rémunération ([239]).

Le passage d'un agent, d'un niveau de rémunération au niveau de rémunération immédiatement supérieur, s'effectue selon une cadence fixée par le statut particulier de cet agent.

Lorsque l'agent atteint le dernier échelon de son grade, il lui est attribué, tous les deux ans, le niveau de rémunération immédiatement supérieur.

Pour les ouvriers rémunérés à la journée, le salaire journalier est déterminé en divisant le traitement mensuel par vingt six (26).

Pour les ouvriers payés à l'heure, le taux d'une heure de travail isolée est déterminé en divisant le salaire journalier par huit (8).

Paragraphe II : Les indemnités et primes

Le nombre des indemnités et primes dont bénéficient les agents de la Fonction Publique dépasse la centaine ([240]).

Chaque agent perçoit généralement plusieurs indemnités dont le montant cumulé pourrait dépasser 80% de sa rémunération totale.

Les indemnités et primes en vigueur peuvent être

---

(239) Cf. circulaires n° 44 du 23 Octobre 1997 et n°46 du 20 Novembre 1997.

Cf. décrets n° 834 et 835 du 13 Avril 1998 et la circulaire n° 18 du 20 Mai 1998.

(240) Cf. Décret n° 85-980 du 11 Août 1985.

regroupées selon leur objet en 8 catégories ([241]).

1) Les indemnités à caractère familial : qui sont les allocations familiales, l'indemnité pour salaire unique, et la contribution aux frais de prise en charge des enfants dans les crèches agréées ([242])

2) La prime de rendement :

A l'origine, la prime de rendement n'était accordée qu'aux personnels techniques.

Mais, depuis le début des années soixante dix, son service a été étendu à d'autres corps, puis a été généralisé, en 1974, à tous les agents de la Fonction Publique.

La prime de rendement est actuellement réglementée par de nombreux textes et notamment par le décret n° 88-187 du 11 Février 1988 tel qu'il a été modifié par le décret n° 88-1890 du 10 Novembre 1988 et le décret n° 90-1061 du 18 Juin 1990 ([243]).

L'article 3 (nouveau) du décret n° 88-187 du 11 Février 1988 dispose que : **"La note chiffrée (N), obtenue chaque semestre, détermine le montant semestriel (P) de la prime de rendement à attribuer comme suit :**

$$P = \frac{N \times T}{200}$$

---

(241) Avant le 1er Janvier 1998, il y avait une 9ème catégorie d'indemnités qui comprenait les indemnités dites complémentaires :

- l'indemnité complémentaire instituée par le décret n° 80-128 du 12 Février 1980,
- et l'indemnité provisoire complémentaire instituée par les décrets n° 82-504 et 82-515 du 16 Mars 1982.

Ces deux indemnités avaient été instituées à l'occasion des augmentations salariales consenties respectivement en 1980 et en 1982 ; leur montant a été inclus dans la nouvelle grille de salaire.

(242) Cf. protection des agents de la Fonction Publique.

(243) Cf. circulaires du Premier Ministre n° 40 du 8 Août 1989 et n° 58 du 12 Octobre 1994.

(T) représente le taux maximum annuel de la prime de rendement pour chaque catégorie."

La prime de rendement est allouée au titre de périodes de services effectifs de six mois ; les congés sont pris en compte dans le calcul des périodes de services effectifs.

Le montant semestriel de la prime, calculé selon la formule susvisée, est réduit d'un montant égal à 1/360 du taux maximum annuel de la prime, pour chaque journée de congé de maladie ou d'absence non justifiée, dans le cas où l'agent aurait obtenu la note "zéro" au titre de son assiduité et de sa ponctualité ([244]).

Il est relevé toutefois, que la prime de rendement, était censée, au départ, récompenser l'effort des agents, leur mérite professionnel et leur productivité dans le travail ; cette indemnité a vite perdu son objet initial, pour devenir en fait un simple complément de salaire.

3) Les indemnités ayant un caractère de remboursement de frais :

Plusieurs indemnités ont été instituées afin de permettre aux agents de la Fonction Publique de récupérer totalement ou partiellement certains frais engagés par eux pour le service ou à l'occasion du service.

Parmi ces indemnités, nous citons, à titre d'exemple, l'indemnité kilométrique.

Cette indemnité était prévue initialement en faveur de certains corps uniquement ; depuis 1983 elle est généralisée à tout le personnel de la Fonction

---

(244) Cf. article 3 du décret n° 94-1706 du 15 Août 1994.

Publique ([245]).

D'autres indemnités ont été instituées aux mêmes fins telles que :

- l'indemnité de déplacement dont les montants sont fixés par le décret n° 88-461 du 25 Mars 1988, tel qu'il a été modifié par le décret n° 93-48 du 8 Janvier 1993,
- l'indemnité de stage fixée par le décret n° 88-460 du 25 Mars 1988 tel qu'il a été modifié par le décret n° 95-465 du 27 Mars 1995 ([246]),
- l'indemnité pour frais de mission fixée par le décret n° 80-2143 du 19 Décembre 1980 tel qu'il a été modifié par le décret n° 93-980 du 3 Mai 1993 ([247]),
- et l'indemnité de logement fixée par divers textes dont notamment le décret n° 72-199 du 31 Mai 1972 ([248]).

4) Les indemnités pour servitude de service :

Certains agents bénéficient d'indemnités justifiées par les servitudes de service auxquelles ils sont astreints.

Nous en citons à titre d'exemple, l'indemnité pour travail de nuit, ou les indemnités spécifiques prévues pour chaque corps (exemple : l'indemnité de magistra-

---

(245) L'indemnité kilométrique est réglementée par divers textes et notamment par les décrets n° 58-194 du 11 Août 1958, n° 83-578 et n° 83-580 du 17 Juin 1983 et les arrêtés du Premier Ministre du 5 Janvier 1973, du 12 Février 1974 et du 21 Août 1979 (ces arrêtés n'ont pas été publiés au Journal Officiel de la République Tunisienne).

Cf. également circulaires du Premier Ministre n° 5 du 23 Avril 1966, n° 2 du 5 Janvier 1973 et n° 21 du 4 Mars 1988.

(246) Cf. circulaires du Premier Ministre n° 22 du 14 Avril 1995 et n° 49 du 25 Août 1995.

(247) Cf. circulaire du Premier Ministre n° 28 du 11 Mai 1993.

(248) Cf. circulaire n° 14 du 15 Mai 1973.

les ingénieurs, l'indemnité pédagogique pour les enseignants etc...)

Chacune de ces indemnités est réglementée par un décret propre.

Exemples :

- décret n° 80-958 du 25 Juillet 1980 pour l'indemnité de magistrature,
- décret n° 88-1013 du 2 Juin 1988 pour l'indemnité d'ingénierie,
- décret n° 84-25 du 16 Janvier 1984 pour l'indemnité pédagogique.

5) Les indemnités de responsabilité :

Il s'agit notamment des indemnités de fonction allouées aux agents chargés d'emplois de responsabilité dits "emplois fonctionnels".

Ces indemnités sont fixées pour les emplois fonctionnels d'Administration centrale par le décret n° 71-364 du 9 Octobre 1971 tel qu'il a été modifié par le décret n° 91-801 du 25 Mai 1991 et le décret n° 98-1873 du 28 Septembre 1998.

6) Les indemnités servant à rémunérer certains travaux exceptionnels :

Il s'agit notamment :

- de l'indemnité pour heures supplémentaires fixée par le décret n° 98-728 du 30 Mars 1998 ([249]),
- des indemnités pour participation aux travaux des jurys de concours et d'examens et pour correction de copies fixées par le décret n° 79-236 du 15 Mars 1979 tel qu'il a été modifié par le décret n° 82-1289 du 21 Septembre 1982,
- des indemnités pour participation aux groupes de réflexion sur la réforme administrative prévues par le décret n° 92-1710 du 21 Septembre 1992 tel qu'il a été modifié par le décret n° 95-83 du 16 Janvier 1995 et le décret n° 97-900 du 5 Mai 1997,
- des indemnités pour travaux exceptionnels prévues par le décret n° 94-1487 du 11 Juillet 1994.

---

(249) Cf. circulaire n° 15 du 25 Avril 1998.

7) Les indemnités différentielles ou compensatrices :

Il s'agit d'indemnités accordées à certains fonctionnaires pour sauvegarder "des droits financiers acquis."

Ces indemnités sont prévues notamment par le décret beylical du 10 Janvier 1952, le décret n° 97-1832 du 16 Septembre 1997, le décret n° 97-2127 du 10 Novembre 1997 et le décret n° 98-727 du 30 Mars 1998.

Nous pouvons insérer aussi dans cette même catégorie, l'indemnité dite pour "charge fiscale additionnelle."

Cette indemnité a été créée lors de la mise en œuvre de la réforme fiscale de 1989.

En effet, cette réforme a soumis à l'impôt tous les éléments du revenu des agents de la Fonction Publique.

A cette occasion, et pour éviter que les agents subissent une diminution au niveau de leur rémunération nette, l'article 13 de la loi n° 89-114 du 30 Décembre 1989 a prévu d'instituer une sorte d'indemnité compensatrice, supportée par l'employeur et dite indemnité pour charge fiscale additionnelle.

Le taux de cette indemnité n'est pas uniforme pour tous les agents ; Il varie selon leurs situations et leurs niveaux de rémunération.

En outre, ce taux devait changer chaquefois que la situation financière de l'agent subissait une modification.

Aussi, et pour mettre fin aux modifications interminables des taux de cette indemnité, l'article 61 de la loi n° 91-98 du 31 Décembre 1991 a-t-il figé les dits

taux à leur valeur au 31 Décembre 1991 ([250]).

---

(250) Aux termes de l'article 13 de la loi n° 89-114 du 30 Décembre 1989 : "la charge fiscale additionnelle, résultant éventuellement de l'application du nouveau code en matière de traitements, salaires et pensions servis dans les secteurs public et privé, sera supportée par l'employeur et les caisses de sécurité sociale dans les conditions qui seront fixées par arrêté du Ministre du Plan et des Finances."

L'article 61 de la loi n° 91-98 du 31 Décembre 1991 dispose par ailleurs, que : "la charge fiscale additionnelle telle que prévue par l'article 13 de la loi n° 89-114 du 30 Décembre 1989 portant promulgation du code de l'impôt sur le revenu des personnes physiques et de l'impôt sur les sociétés, est arrêtée d'une manière définitive à son montant liquidé à la date du 31 Décembre 1991.

La charge fiscale additionnelle est intégrée, par décret, aux traitements, salaires, ou pensions pour les agents de l'Etat, des collectivités publiques locales et des établissements publics à caractère administratif."

Toutefois, le décret prévu par l'article 61de la loi n° 91-98 du 31 Décembre 1991 susvisée, en vue d'intégrer la charge fiscale additionnelle dans le traitement, n'a pas encore été pris.

En effet, la charge fiscale additionnelle étant variable d'un agent à l'autre, son intégration dans le traitement par une disposition générale s'est avérée impossible à réaliser, à moins d'accorder le plus fort montant de la dite indemnité à tous les agents ayant le même grade ou la même fonction ; l'incidence financière d'une telle mesure serait considérable.

Par ailleurs, toute autre solution qui entrainerait une diminution du niveau de la rémunération nette des agents serait contraire aux dispositions législatives susvisées.

Aussi, les pouvoirs publics ont-ils décidé de figer les taux de l'indemnité pour la charge fiscale additionnelle à compter du 31 Décembre 1991 pour les agents en exercice, et de ne pas la servir aux agents recrutés après cette date.

8) Les gratifications exceptionnelles et les prix ([251])

Une gratification exceptionnelle sous forme de prime forfaitaire, peut être accordée aux agents de la Fonction Publique pour les motifs suivants :

- conception d'une méthode de travail, d'un outil ou d'une technique ayant engendré un accroissement dans la production, une économie dans les coûts ou une amélioration dans la qualité des services administratifs,
- accomplissement, dans une situation d'exception ou d'urgence, d'un acte faisant éviter à l'Administration de graves dégâts,
- distinction par un haut degré de perfection dans l'exercice des fonctions signalée dans les rapports des corps de contrôle, ou les rapports de l'équipe du citoyen superviseur, ou les rapports émanant des chefs hiérarchiques, pour les agents n'ayant pas bénéficié d'une promotion au choix.

La gratification exceptionnelle est décernée par décret pris directement, par le Président de la République ou sur proposition du ministre de tutelle ; dans ce cas, le décret est pris, après avis de la commission administrative paritaire concernée et au vu d'un rapport circonstancié.

Par ailleurs, des prix peuvent aussi être décernés aux agents de la Fonction Publique : il s'agit :

---

(251) Cf. : - en ce qui concerne les gratifications exceptionnelles : (cf. articles 112 bis et suivants du statut général des personnels de la Fonction Publique et circulaires n° 3 du 23 Janvier 1998 et n° 50 du 14 Décembre 1998.

- en ce qui concerne le prix du travailleur exemplaire, (cf. décret n° 93-1933 du 20 Septembre 1993, arrêté du Premier Ministre du 5 Octobre 1994 et circulaire n° 52 du 3 Octobre 1994).

- en ce qui concerne le prix du Président de la République pour l'innovation administrative (cf. décret n° 93-468 du 22 Février 1993 et circulaire n° 28 du 5 Septembre 1998.

- du prix du travailleur exemplaire décerné aux agents qui se sont distingués dans l'accomplissement de leurs obligations professionnelles par l'exemplarité, l'ardeur et la motivation au travail, la créativité, l'initiative, le souci d'accroître la production et d'améliorer la productivité et la qualité, la volonté de promotion grace à l'acquisition de qualifications nouvelles et d'une façon générale par la contribution au développement de l'Administration et de l'économie nationale,

- du prix du Président de la République pour l'innovation administrative décerné aux agents qui réalisent des ouvrages, des documents, des matériels administratifs, de nouvelles méthodes ou de systèmes destinés à améliorer le service public.

Paragraphe III : Les avantages en nature

La rémunération des agents de la Fonction Publique peut comporter également certains avantages en nature, tels que :

- Le droit à une tenue vestimentaire ([252]) ([253]),
- Le droit à un logement de fonction ([254]),
- Le droit d'utiliser une voiture administrative à des fins personnelles ([255]),

---

(252) Cf. circulaire n° 55 du 4 Décembre 1991.

(253) Cf. à titre d'exemple art. 3 du statut particulier des ouvriers qui dispose que : "l'Administration ou la collectivité publique fournit à chacun des ouvriers, le 1er mai de chaque année, deux complets de travail, une paire de chaussures, deux chemises et un couvre chef du modèle couramment admis dans la profession."

Cf. également arrêtés du Ministre de l'Agriculture du 2 Décembre 1997 et du 6 Mai 1999.

(254) Cf. décret n° 199 du 31 Mai 1972.

(255) Cf. décret n° 88-189 du 11 Février 1988.

- Le droit à un contingent de carburant ([256]),
- Le droit à certaines unités de prestations téléphoniques à domicile ([257]),
- La gratuité du transport sur les lignes exploitées par les sociétés nationales et régionales de transport ([258]).

Section II : La règle de service fait

Paragraphe I : Le Principe

L'article 13 du statut général des personnels de la Fonction Publique dispose que **"les agents de l'Etat, des collectivités publiques locales ou des établissements publics à caractère administratif, ont droit, après service fait, à une rémunération. Cette rémunération est fixée par décret, pris sur avis du Ministre des Finances."** ([259])

La rémunération des agents de la Fonction Publique n'est donc servie qu'après service fait.

La règle du "service fait" a été prévue initialement par l'article 41 du code de la comptabilité publique. Cet article dispose qu' **"Aucun paiement ne peut être effectué qu'au véritable créancier justifiant de ses droits, et pour l'acquittement, D'UN SERVICE FAIT."**

---

(256) Cf. circulaire du Premier Ministre n° 21 du 4 Mars 1988.

(257) Cf. circulaire n° 2 du 6 Janvier 1996.

(258) Cf. à titre d'exemple l'arrêté conjoint du Ministre du Transport et du Ministre des Finances du 16 Mai 1998 en ce qui concerne les agents des services douaniers.

(259) L'ancien statut général de la Fonction Publique (3 Juin 1968) n'a pas expressément reconnu le droit à la rémunération ; il a seulement précisé que la rémunération des agents est fixée par décret.

Cette règle est actuellement en vigueur dans la plupart des pays ([260]).

Paragraphe II : Les effets de la règle de service fait

Plusieurs effets découlent de la règle de service fait; nous en citons essentiellement les effets ci-après :

1) La rémunération est due à compter du jour de la prise effective des fonctions, et non à compter du jour de la nomination, ou de la signature de l'acte administratif concernant l'agent public en question ([261]).

Tribunal Administratif

Affaire n° 4351, arrêt du 12 Juin 1996, Mahjouba ..... contre Ministre de l'Agriculture.

Dans cet arrêt, le Tribunal Administratif a précisé ce qui suit :

"Considérant qu'il est établi que le requérant a pris ses fonctions au Ministère de l'Agriculture conformément à un arrêté d'affectation pris par l'autorité compétente dans les délais impartis.

Ainsi, et en application de la règle du service fait, le requérant est en droit de réclamer sa rémunération pour la période considérée bien que selon le Ministère de l'Agriculture l'arrêté de nomination de l'agent concerné ait été pris à une date ultérieure."

2) Après service fait, le droit à la rémunération devient un droit acquis, et la dette de l'Etat qui en découle devient exigible.

Toutefois, le service tardif de la rémunération ne

---

(260) Cf. à titre d'exemple, l'article 20 de la Loi Française du 13 Juillet 1983.

(261) Cf. Conseil d'Etat Français 7 Février 1979. Conf. Nat. Les groupes autonomes de l'enseignement public rec. n° 7466.

peut être productif d'intérêts de retard ([262]).

3) L'agent qui n'accomplit pas son service, ne peut se prévaloir du droit à une quelconque rémunération.

Ainsi, les périodes de grève n'ouvrent pas droit à rémunération ([263]).

Paragraphe III : Les dérogations à la règle de service fait

La règle de service fait est énoncée par la loi. Il ne peut, en conséquence, y être dérogé que par une disposition législative expresse ([264]).

Le statut général des personnels de la Fonction Publique en prévoit, à ce titre, un certain nombre de dérogations.

Ainsi et à titre d'exemple, les agents mis en congé continuent sous certaines conditions, et dans les limites prévues par la loi, à bénéficier de leur droit à la rémunération, alors qu'ils n'assurent pas effectivement leur service.

---

(262) En France, par contre, l'agent est en droit de réclamer les intérêts légaux des sommes dues au titre de sa rémunération.

L'agent a droit en outre, à la réparation du préjudice qu'il aura subi du fait du retard dans le service de sa rémunération (Cf. Conseil d'Etat Français 17 Mai 1968. Lanson. p. 318 et 20 Novembre 1985. Pujol. D.A 1986 n° 19 et 22 Mai 1991. Recueil p. 198.)

(263) Le Droit Français assimile l'accomplissement partiel du travail à un non accomplissement du travail.

L'agent qui n'accomplit pas son service complètement est considéré fautif même s'il était présent pendant toute la durée du service (cf. Conseil d'Etat 15 Février 1980. Dame Jannot. Rec. p. 92).

(264) Cf. René Chapus. le Droit Administratif général - Tome 2 page 260.

Paragraphe IV : Cas de l'agent empêché d'assurer son service par suite d'une garde à vue ou d'une détention préventive

Le Tribunal Administratif a adopté à l'égard de ce cas une position diamétralement opposée à celle du Conseil d'Etat Français.

1) Position de la jurisprudence Tunisienne :

Après une certaine hésitation ([265]) le Tribunal Administratif a fini par consacrer le principe selon lequel l'agent a droit à la restitution de la rémunération que l'Administration lui avait retenue suite à une garde à vue ou à une détention préventive.

Tribunal Administratif

Affaire n° 1372, arrêt du 13 Juillet 1987, Abdelwaheb ..... contre le Maire de Tunis (Agent suspendu de ses fonctions, poursuivi pénalement, puis acquitté et réintégré dans l'Administration - refus de paiement des émoluments afférents à la période de suspension - annulation par le Tribunal Administratif de cette décision de refus).

Dans cet arrêt, le Tribunal Administratif a précisé ce qui suit :

"Considérant qu'il est établi au vu des pièces figurant au dossier que le requérant a été arrêté par les services du Ministère de l'Intérieur durant la période allant du 17 Janvier 1984 au 10 Mai 1984 et que de ce fait l'agent concerné n'a pu exercer ses fonctions à la Municipalité de Tunis.

Considérant que selon la jurisprudence de ce tribunal, l'agent qui aura été arrêté par la force de la loi, et qui n'aura pas été sanctionné ni sur le plan pénal ni sur le plan disciplinaire, a droit à toute la rémunération qui lui revient au titre de la période durant laquelle il a

---

(265) Cf. Tribunal Administratif
Affaire n° 1293, arrêt du 15 Juillet 1987.

été empêché d'assurer le service."

Cette jurisprudence est devenue constante (266).

Cependant, le Tribunal Administratif a précisé par la suite, que l'agent n'a pas droit au paiement des émoluments afférents à la période de suspension si les poursuites judiciaires dont il a fait objet, aboutissent à une condamnation pénale.

Tribunal Administratif

Affaire n° 2252, arrêt du 22 Novembre 1995, Jamel ..... contre Ministre de l'Agriculture.

Dans cet arrêt, le Tribunal Administratif a précisé ce qui suit :

"Considérant que selon la jurisprudence de ce tribunal, le fonctionnaire détenu par les autorités judiciaires sans avoir fait l'objet d'un arrêté de suspension est considéré comme étant suspendu de son travail par la force de la loi ce qui constitue une exception à la régle du service fait et lui donne droit au cas où il n'aura pas fait l'objet d'une sanction pénale ou d'une mesure de révocation, à toute la rémunération correspondant à la période durant laquelle il a été détenu.

---

(266) Cf. à titre d'exemples les arrêts suivants du Tribunal Administratif :

- Affaire n° 1366, arrêt du 27 Mai 1988, Mohamed ..... contre Ministre de l'Agriculture.
- Affaire n° 798, arrêt du 18 Février 1991, Abderrazak ..... contre Ministre de la Justice
- Affaire n° 2170, arrêt du 24 Mai 1991, Omrane ..... contre Ministre des Communications.
- Affaire n° 2242, arrêt du 24 Juin 1992, Mustapha ..... contre Ministre de la Jeunesse et de l'Enfance.
- Affaire n° 1064, arrêt du 21 Septembre 1992, Ahmed ..... contre Ministre de la Défense Nationale.
- Affaire n° 2202, arrêt du 3 Février 1993, Aderrahmen ..... contre Ministre de l'Agriculture.
- Affaire n° 3146, arrêt du 5 Mai 1993, Aziz ..... contre Ministre des Communications.
- Affaire n° 2472, arrêt du 4 Mai 1994, Salah ..... contre P.D.G de l'Institut des Zones Arides.

Considérant qu'en application de ce qui précède, le fonctionnaire qui fait l'objet suite à sa détention, d'une sanction pénale, ne peut être considéré comme suspendu par la force de la loi et ne peut en conséquence se prévaloir de la rémunération correspondant à la période de détention. Dans ce cas l'Administration est en droit d'appliquer les dispositions du paragraphe 3 de l'article 35 du statut général de la Fonction Publique selon lesquelles toute absence irrégulière donne lieu à une retenue sur salaire.

Considérant que l'Administration était en droit de suspendre le traitement de l'agent pour la période correspondant à sa détention et que cette décision ne constitue pas comme le prétend le requérant une sanction déguisée mais une simple mesure de régularisation de situation administrative prise en application de la législation en vigueur et notamment les articles 13 et 35 du statut général de la Fonction Publique....."

2) Position de la jurisprudence Française :

Le Conseil d'Etat Français estime par contre, qu'en l'absence de dispositions législatives expresses, le service de la rémunération reste conditionné par l'exercice effectif des fonctions.

Ainsi, un agent empêché d'exercer ses fonctions du fait de sa détention ne peut avoir droit à sa rémunération ([267]).

Il y a donc une nette divergence entre les positions des deux juridictions Tunisienne et Française, alors que les dispositions constitutionnelles et législatives applicables en la matière dans les deux pays sont identiques.

La position du Tribunal Administratif, bien qu'elle soit basée sur l'équité, semble difficilement conciliable

---

(267) Cf. Conseil d'Etat Français 29 Octobre 1954. RICHOUFTZ DE MANIN p. 564 et 26 Mai 1950. Dupuis p. 324 et 7 Juin 1961. OUDIA HOSNI BEN ALI p. 1075 et 22 Janvier 1964. ALAIN AJ 1964 p. 492.

avec les dispositions légales en vigueur, qui exigent expressément l'accomplissement du service pour pouvoir prétendre à la rémunération et qui prévoient de manière limitative les exceptions à cette régle.

Cette position ne semble pas non plus tenir compte des règles du droit commun admises en matière de responsabilité civile et selon lesquelles l'employeur ne peut être contraint à réparer un préjudice auquel il est complètement étranger.

Pour le cas précis de la garde à vue ou de la détention préventive, l'employeur n'en est pas nécessairement responsable.

La détention ou la garde à vue est décidée par l'Etat, alors que l'agent détenu peut relever d'un autre employeur (une collectivité locale, un établissement public...).

C'est au responsable de la détention (c'est-à-dire à l'Etat représenté par le chef du contentieux de l'Etat) et non à l'employeur de l'agent (qui peut ne pas être l'Etat), de réparer le préjudice subi du fait de la détention.

Par ailleurs, cette jurisprudence, bien qu'elle permet à l'agent de conserver sa rémunération au motif que son absence est indépendante de sa volonté, n'est pas de nature à réparer intégralement le préjudice subi par l'agent.

En effet, le dommage moral encouru par le dit agent reste, malgré son importance, non réparé.

Paragraphe V : Cas où le service n'a pas été "réellement" fait, ou a été "mal fait"

La simple présence de l'agent dans le lieu de travail n'est pas, en elle même, suffisante pour justifier le service de la rémunération ([268]).

En effet, l'agent ne peut se prévaloir de sa

---

(268) Cf. Conseil d'Etat Français 15 Février 1980. Dame Janot p. 92.

rémunération que dans la mesure où il s'acquitte effectivement de ses obligations professionnelles.

L'agent ne peut pas, non plus, réclamer sa rémunération, dans le cas où il n'assure pas convenablement son service ([269]).

---

(269) L'article 89 de la Loi Française du 30 Juillet 1987 assimile ce cas à celui de l'absence totale du service.

CHAPITRE VI

Le droit à la protection

L'agent de la Fonction Publique a le droit d'être protégé contre :

- les conséquences de ses propres fautes,
- les agressions dont il pourrait être victime,
- les risques sociaux.

Section I : Protection de l'agent contre les conséquences dommageables des fautes qu'il commet de bonne foi

L'agent n'est pas responsable des conséquences dommageables de son activité professionnelle, même si ces conséquences sont dues à sa propre faute.

En effet, dans l'exercice de son activité professionnelle, l'agent jouit d'une sorte d"immunité" ayant pour objet de faire supporter à l'Administration les conséquences dommageables de l'activité professionnelle de son personnel ([270]).

Tribunal Administratif

Affaire n° 542, arrêt du 28 Janvier 1988, commune Bouarada contre les héritiers de Mohamed .....

Ainsi, au cas où la victime forme un recours contre l'agent fautif lui-même, et que celui-ci aura été condamné à réparer le préjudice subi, l'Administration se trouvera obligée de se substituer à l'agent fautif pour réparer à sa place le préjudice subi par la victime.

Toutefois, il est nécessaire d'apporter à cet égard les précisions ci-après :

---

(270) Cf. article 85 du code des obligations et des contrats, article 8 paragraphe 2 de la loi n° 83-112 du 12 Décembre 1983 et article 62 de la loi n° 67-20 du 30 Mai 1967 portant statut général des militaires.

1) cette mesure ne concerne en principe que "les fautes de service."

La faute de service est celle qui a un lien avec l'activité professionnelle de l'agent.

Si par contre, la faute n'a aucun lien avec le service, elle est dite "faute personnelle" ; l'agent en est entièrement responsable.

Il en est également ainsi lorsque la faute est commise de mauvaise foi ([271]) ou lorsqu'elle revêt la forme de faute lourde ([272]).

La "faute lourde" est celle qui ne peut pas normalement être commise par un agent "moyennement intelligent" ; cette faute inexcusable est assimilée à une faute personnelle, et l'agent en demeure seul responsable.

Il convient de remarquer toutefois, qu'en application du Décret Beylical du 17 Septembre 1937, le personnel enseignant bénéficie d'une protection plus large touchant toute sorte de faute commise dans le service, quel qu'en soit le degré de gravité.

Tribunal Administratif

Affaire n° 882, arrêt du 30 Décembre 1991, Hassen ..... contre Ministre de l'Education, de l'Enseignement et de la Recherche Scientifique (un professeur a lancé un stylo sur le visage d'un élève lui occasionnant une incapacité permanente à l'œil droit ; le père de la victime a intenté une action contre le professeur et son Administration - le Tribunal a refusé de condamner le professeur lui-même et a condamné l'Administration à réparer le préjudice).

Dans cet arrêt, le Tribunal Administratif a précisé ce

---

(271) Le Droit Français s'inscrit dans le même sens : Cf. article 11 de la loi du 13 Juillet 1983, Cf. Conseil d'Etat Français du 26 Avril 1963 (centre hospitalier de Besançon p. 242, et 5 Mai 1971 Gillet p. 323.)

(272) Cf. article 85 du code des obligations et des contrats.

qui suit :

"Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que le requérant était en train de dispenser son cours de philosophie le 3 Novembe 1984, lorsqu'il a entendu des cris dans sa classe ce qui l'a énervé et l'a amené à jeter son stylo causant ainsi un préjudice corporel à l'un des élèves.

Considérant qu'au vu du jugement de 1ère instance objet du recours, le Tribunal a convenablement statué en faisant assurer à l'Etat et non à l'agent l'obligation de réparer le préjudice subi par l'élève et ce en application de l'article 1 du décret du 17 Septembre 1937 selon lequel l'Etat doit se substituer aux agents appartenant au corps de l'enseignement pour réparer les préjudices subis par les élèves placés sous leur autorité.

Considérant qu'il ressort également de l'article 8 du statut général de la Fonction Publique qu'au cas où un agent serait poursuivi par un tiers pour réparer les conséquences dommageables d'une faute de service, l'Administration doit se substituer au dit agent pour assurer la réparation du préjudice subi.

Ainsi le juge de première instance a appliqué les deux articles précités sans en faire référence de manière explicite en contraignant le Ministère de l'Education Nationale à réparer le préjudice matériel et moral subi et ce aux lieu et place du requérant.

Considérant qu'il ressort des faits de l'espèce que l'agent concerné a commis une faute en jetant son stylo et que cette faute a causé un préjudice à un élève, et qu'il n'ya pas lieu de vérifier si l'élève avait une part de responsabilité dans cette affaire car l'enseignant a le droit de sanctionner les élèves qui perturbent la classe en les expulsant, ou en leur donnant un avertissement ou en informant la direction de l'école de leur faute.

Dans ces conditions, l'Administration doit réparer le préjudice découlant de la perturbation enregistrée au niveau du fonctionnement du service public et ce en application des dispositions du décret du 27 Novembre 1888."

2) L'agent ayant commis une faute de service, n'échappe pas à toute responsabilité ; il peut être sanctionné sur le plan administratif et peut même, dans certains cas exceptionnels, être tenu de réparer de ses propres deniers, le préjudice subi ([273]).

3) L'agent qui commet une faute personnelle encourt, non seulement une condamnation à réparer le dommage qu'il a fait subir à autrui, mais également une sanction disciplinaire pour manquement à ses obligations professionnelles.

Il peut aussi être poursuivi sur le plan pénal.

Section II : Protection de l'agent contre les agressions dont il pourrait être victime

L'agent peut, durant l'exercice de ses fonctions, être l'objet de diverses agressions sous forme de violences corporelles, injures, outrages diffamations ou menaces...

Depuis longtemps, le droit pénal a prévu des infractions spéciales et des aggravations de peines pour

---

(273) L'article 15 du code de la comptabilité publique dispose que "les comptables publics sont personnellement et pécuniairement responsables des opérations dont ils sont chargés et de l'exercice régulier des contrôles qui leurs sont dévolus, ainsi que de la garde et de la conservation des deniers, valeurs, produits et matériels qui leur sont confiés.

Hormis le cas de mauvaise foi, les comptables publics ne sont pas pécuniairement responsables des erreurs commises dans l'assiette et la liquidation des droits qu'ils recouvrent."

réprimer les auteurs de ces agressions ([274]).

L'article 9 (alinéas 1 et 2) du statut général des personnels de la Fonction Publique dispose à cet égard que : **"L'agent public a droit conformément aux textes en vigueur à une protection contre les menaces, outrages, injures ou diffamations dont il peut être l'objet.**

L'Administration est tenue de protéger l'agent public contre les menaces et attaques, de quelque nature que ce soit, dont il peut être l'objet, à l'occasion de l'exercice de ses fonctions et de réparer, s'il y a lieu, le préjudice qui en est résulté" ([275]).

Les agressions dont peuvent faire objet les agents publics revêtent diverses formes ; elles peuvent être matérielles ou morales et peuvent avoir lieu pendant ou à l'occasion de l'exercice des fonctions.

L'Administration doit dans tous les cas, assurer la protection de ses agents de façon automatique.

Il n'est pas nécessaire qu'il existe un lien entre l'agression et les fonctions assurées par la victime.

Lorsque l'agent de la Fonction Publique fait l'objet d'une agression, il doit en informer son Administration sans délai, et doit lui fournir tout élément de preuve nécessaire pour la mettre à même d'assurer sa protection.

L'agent peut porter plainte lui même contre son agresseur. De même, l'Administration peut se substituer à son agent et poursuivre en ses lieu et place l'auteur de

---

(274) Les articles 125, 126, 127 et 128 du code pénal répriment les infractions d'outrage, de violence et d'imputation de faits illégaux commis contre les fonctionnaires. C'est ainsi qu'en application de l'article 126 tel qu'il a été modifié par la loi n° 85-9 du 5 Mars 1985 "est puni de mort quiconque se rend coupable de violence par usage ou menace d'usage d'arme commises à l'audience à l'encontre d'un magistrat."

(275) On retrouve les mêmes dispositions dans les statuts généraux des magistrats, des forces de sécurité intérieure et des agents des douanes.

l'agression.

L'Administration doit dans ce cas, prendre toutes les dispositions nécessaires pour protéger son agent et lui faire réparer tout préjudice qu'il a subi à cette occasion.

La protection assurée par l'Administration peut prendre plusieurs formes, et ce en fonction de la nature de l'agression subie.

Ainsi, lorsque l'agent est accusé par un organe de presse d'avoir failli à sa mission, l'Administration peut procéder à la publication de mises au point.

Elle peut déclencher elle-même aussi bien les poursuites pénales, que civiles contre l'auteur de l'agression ([276]).

De même, l'Administration peut engager des poursuites disciplinaires contre l'agresseur au cas où celui-ci aurait la qualité d'agent public.

L'Administration se doit aussi d'assurer la protection de ses agents en prévenant les risques d'agressions qu'ils pourraient encourir.

Ainsi, lorsqu'un danger est prévisible, l'Administration doit prendre toutes mesures utiles pour assurer la sécurité de ses agents ([277]).

L'agent peut même se voir accorder, le cas échéant, une protection par la force publique.

Dans le cas où l'Administration refuse d'assurer la protection de ses agents, ceux ci peuvent l'en contraindre par voie de justice et obtenir réparation à ce titre ([278]).

Lorsque l'agression est provoquée par la victime

---

(276) Cette protection est assurée par le chef du contentieux de l'Etat (cf. loi n° 88-13 du 7 Mars 1988).

(277) Pendant les évènements de Janvier 1978 et de Janvier 1984, plusieurs Administrations ont assuré le transport à domicile des agents qui ne pouvaient sans risque, rejoindre seuls leur domicile.

(278) Cf. Conseil d'Etat Français 21 Novembre 1980. DAODLAS p. 771.

elle-même, l'obligation de protection persiste mais n'exclut pas la possibilité pour l'Administration d'engager des poursuites disciplinaires contre la victime ([279]).

Lorsque l'agent subit un dommage corporel, il a droit aux prestations légales prévues en matière d'accidents de travail ([280]).

En outre, l'Administration doit prendre en charge les frais résultant des poursuites judiciaires engagées par l'agent ; toutefois, celui-ci doit consulter son Administration avant d'entamer toute action en justice.

L'Administration peut obtenir de l'auteur de l'agression, la restitution des sommes versées à son agent.

Les alinéas 3 et 4 de l'article 9 du statut général des personnels de la Fonction Publique disposent à ce sujet que : **"L'Etat ou la collectivité publique, tenu dans les conditions prévues à l'alinéa précédent, est subrogé aux droits de la victime pour obtenir des auteurs des menaces ou attaques, la restitution des sommes versées à son agent."**

"Il dispose en outre aux mêmes fins, d'une action directe qu'il peut exercer au besoin par voie de constitution de partie civile devant la juridiction pénale" ([281]).

L'obligation de protection cesse de s'imposer à l'Administration dès que l'agent obtient réparation du

---

(279) Cf. Conseil d'Etat Français 18 Octobre 1970. DELANDE p. 620.

(280) Cf. Conseil d'Etat Français 22 Mars 1969. JANNES p. 190.

(281) Par juridiction pénale, on doit entendre la juridiction pénale compétente : c'est ce qu'a affirmé le Ministre de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative en réponse à une question posée lors de la discussion à la Chambre des Députés de l'article considéré (cf, délibérations de la Chambre des Députés n° 6 et 7 des 6 et 9 Décembre 1983).

dommage subi ([282]).

Il convient de signaler enfin que :

- L'obligation de protection s'impose à l'Administration quelles que soient la position de l'agent ([283]) ou ses performances professionnelles.

Ainsi, le fait qu'un agent n'assure pas convenablement son service, ne peut dispenser l'Administration de cette obligation ([284]).

- La notion d'agression doit être comprise dans son sens le plus large ; elle peut revêtir la forme d'une agression physique ou morale ; elle peut être verbale ou écrite, et peut avoir lieu en service ou en dehors du service ([285]).

L'agression ne doit pas toutefois, être totalement étrangère aux fonctions exercées par l'agent. En effet, l'Administration ne protège pas ses agents contre les agressions n'ayant aucun lien avec leurs fonctions telles

---

(282) Cf. Conseil d'Etat Français 30 Mars 1962. BERTAUX p. 238.

(283) En application de la loi n° 97-83 du 20 Décembre 1997 telle qu'elle a été explicitée par la circulaire n° 3 du 23 Janvier 1998, les agents mis en disponibilité conservent le droit à la protection contre les atteintes dont ils pourraient être victimes en raison de l'activité professionnelle qu'ils avaient assurée avant leur mise en disponibilité.

(284) Cf. Conseil d'Etat Français 24 Juin 1977. Dame Delleuze Dr. Adm. 77 p. 261.

(285) En Droit Français, la loi du 13 Juillet 1983 dispose dans son article 11 (AL3) que "La collectivité publique est tenue de protéger les fonctionnaires contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leur fonctions."

Le Conseil d'Etat Français a érigé cette protection en principe général de droit, pour l'appliquer à tous les agents publics même sans texte (Conseil d'Etat Français 16 Octobre 1970. Epoux Martin).

que celles qui se rapportent à leur vie privée ([286]).

Section III : Protection sociale des agents de la Fonction Publique

Le régime de protection sociale dans la Fonction Publique couvre les agents eux mêmes et peut s'étendre aux membres de leurs familles.

Les agents bénéficient à ce titre :

- d'aides pour charges familiales,
- et d'une couverture contre les risques de maladies et d'accidents.

Paragraphe I : Les aides pour charges familiales

L'agent ayant une famille à charge bénéficie à ce titre :

- des allocations familales,
- d'une indemnité pour salaire unique,
- et d'une contribution aux frais de prise en charge de ses enfants dans les crêches agréées.

1) Les allocations familiales et l'indemnité pour salaire unique :

Ces deux indemnités sont payées mensuellement en même temps que le salaire. Leur montant varie selon le nombre d'enfants à charge ([287]).

Le montant de ces indemnités ne peut pas être réduit à l'occasion du bénéfice d'un congé de maladie ou de maternité, ou lorsque l'agent exerce ses fonctions à mi-temps.

---

(286) Cf. Conseil d'Etat Français 6 Novembre 1968. BENEJAM et MORICHERE p. 545 et 10 Janvier 1969. GRAFMULLER p. 16 et 10 Décembre 1971. Vacher-Des Vernais p. 758.

(287) L'Administration tient compte de la situation de l'agent au 1er jour du mois au titre duquel l'indemnité est servie.

A/ Les allocations familiales ([288]) :

Les allocations familiales ont été instituées au profit des agents de la Fonction Publique, par le décret beylical du 22 Novembre 1918 ([289]).

Ce décret, qui demeure encore en vigueur, a été

---

(288) Les salariés du secteur privé n'ont bénéficié des allocations familiales qu'en 1944 (cf. décret beylical du 8 Juin 1944).

Le régime des allocations familiales applicable au secteur privé est actuellement fixé par la loi n° 60-30 du 14 Décembre 1960, la loi n° 63-26 du 15 Juillet 1963, la loi n° 81-46 du 29 Mai 1981 et la loi n° 88-38 du 6 Mai 1988.

(289) Le décret beylical du 22 Novembre 1918 dispose dans son article 4 que : "Les fonctionnaires, agents, sous-agents et ouvriers, et les officiers auront droit, à partir du 1er Janvier 1919, à des indemnités pour charges de famille à raison des enfants à leur charge âgés de moins de seize ans ou incapables de travailler par suite d'infirmités.

Ces indemnités sont fixées à 150 Fr. pour chacun des deux premiers enfants et à 300 Fr. par enfant en sus du second.

Les indemnités sont réduites d'un tiers pour les agents indigènes...

Sont seuls considérés comme étant à la charge du fonctionnaire, officier, employé ou agent :

1°) ceux de ses enfants auxquels il doit des aliments en vertu des dispositions du code civil français ou du code musulman ;

2°) les frères et soeurs, neveux et nièces recueillis par lui lorsqu'ils sont orphelins de père et de mère ;

3°) les enfants que le conjoint du fonctionnaire non séparé de corps a eu d'un précédent mariage."

Ces montants sont servis mensuellement.

modifié et complété à plusieurs reprises ([290]).

Peuvent actuellement bénéficier de ce régime :

- les fonctionnaires et ouvriers (titulaires ou stagiaires),
- les agents (et ouvriers) temporaires,
- et les agents contractuels, à condition que leurs contrats le prévoient expressément.

Les allocations familiales sont dues au titre des trois premiers enfants à charge.

Il convient de préciser toutefois, qu'en vertu de l'article 18 de la loi n° 81-46 du 29 Août 1981 : "**Tout agent assuré social ayant à sa charge un ou plusieurs handicapés sans emploi, a droit aux allocations familiales au titre des enfants handicapés à sa charge, quel que soit leur rang et leur âge.**"

Par ailleurs, la limitation du bénéfice des allocations familiales aux trois premiers enfants énoncée par la loi n° 88-39 du 6 Mai 1988 ne s'applique pas au quatrième enfant né avant le 1er Janvier 1989.

Les enfants à charge peuvent être des enfants adoptés ou sous tutelle.

Ils doivent en tout état de cause être de nationalité tunisienne et ne doivent pas avoir dépassé l'âge de 16 ans.

Cette limite d'âge est portée toutefois, à 21 ans pour les enfants poursuivant des études secondaires ou supérieures ou inscrits dans des centres de formation professionnelle.

Les enfants qui poursuivent leurs études

---

(290) Les différents textes qui ont modifié ce décret ont été inventoriés dans la circulaire du Premier Ministre n° 42 du 25 Octobre 1996 relative aux modalités d'application du régime des allocations familiales. Cette circulaire a été publiée au Journal Officiel de la République Tunisienne n° 89 du 5 Novembre 1996 (édition arabe) et n° 94 du 22 Novembre 1996 (édition française). Elle a été rappelée par la circulaire n° 34 du 28 Juillet 1997.

secondaires ou supérieures ne doivent pas exercer une activité rémunérée.

Les enfants qui reçoivent une formation professionnelle ne doivent pas, quant à eux, bénéficier d'un salaire dépassant 75 % du salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG).

Par ailleurs, aucune limite d'âge n'est prévue en ce qui concerne les enfants handicapés ([291]). Leur handicap doit toutefois, être de nature à les empêcher d'exercer un emploi rémunéré.

Les enfants handicapés ne doivent pas en outre, être pris en charge par une institution publique ou une institution privée subventionnée par l'Etat, ou par une collectivité locale.

Le montant mensuel des allocations familiales est fixé par le décret n° 96-1906 du 16 Octobre 1996.

Il est de :

- 7d,320 pour le 1er enfant,
- 6d,507 pour le 2ème enfant,
- 5d,693 pour le 3ème enfant.

Si l'indemnité familiale est due au titre d'un quatrième enfant né avant le 1er Janvier 1989, son taux est fixé pour ce quatrième enfant à 4d,880

Il en est de même pour l'enfant handicapé venant après le 3ème rang.

Si les deux conjoints sont salariés, l'allocation familiale est accordée, en principe, au mari ([292]).

B/ L'indemnité pour salaire unique :

Il s'agit d'une forme d'aide prévue en faveur des familles ayant au moins un enfant à charge et ne disposant que d'un seul revenu.

C'est notamment le cas de la famille d'un agent dont le conjoint ne travaille pas ou est décédé.

---

(291) Cf. article 18 de la loi n° 81-46 du 29 Août 1981.

(292) Cf. Circulaire n° 42 du 25 Octobre 1996 qui détermine avec précision le bénéficiaire des allocations familiales selon chaque situation particulière.

L'indemnité pour salaire unique a été instituée par le décret beylical du 8 Juin 1944 au profit de tous les salariés appartenant aux secteurs public et privé.

Son montant annuel est fixé comme suit ([293]) :

- 37.500 francs par an lorsque la famille a un seul enfant à charge,
- 75.000 francs par an lorsque la famille a deux enfants à charge,
- et 93.900 francs par an lorsque la famille a trois enfants à charge ([294]).

Les allocations familiales et l'indemnité pour salaire unique sont servies mensuellement avec les autres éléments de la rémunération de l'agent et dans les mêmes conditions.

La situation de l'agent bénéficiaire de ces indemnités est appréciée le 1er jour du mois au titre duquel la rémunération est servie.

Ces indemnités sont servies intégralement même si l'agent bénéficie partiellement de sa rémunération ([295]).

Le régime des indemnités pour charges de famille en vigueur à la Fonction Publique pose souvent quelques difficultés dans la pratique.

Parmi ces difficultés nous pouvons citer, à titre d'exemple, le cas de l'agent qui se voit refuser le bénéfice de ces indemnités au titre de ses propres enfants, au motif qu'il les a déjà peçues au titre de ses frères et soeurs orphelins dont il avait la charge.

Nous citons aussi le cas de la femme fonctionnaire qui se voit refuser ces indemnités au motif que son mari en a déjà bénéficié au titre des enfants qu'il avait d'un premier lit.

---

(293) Cf. arrêté du Directeur des Finances du 10 Juin 1949 tel qu'il a été modifié par l'arrêté du 19 Mai 1952.

(294) Les "francs" doivent être remplacés par des "millimes" soit 37d,500, 75d,000, et 93d,900.

(295) Il en est ainsi à titre d'exemple lorsque l'agent est en congé post-natal ou lorsqu'il exerce sous le régime du mi-temps.

Nous citons enfin le cas de certains agents du secteur public qui ne peuvent pas avoir droit à ces indemnités du fait qu'ils n'ont pas la qualité de salariés.

2) La contribution aux frais de prise en charge des enfants dans les crêches agréées ([296]) :

L'agent de la Fonction Publique peut prétendre à une contribution aux frais de prise en charge de ses enfants dans des crêches agréées.

Cette contribution est due aux agents de sexe féminin, affiliés à la Caisse Nationale de Retraite et de Prévoyance Sociale et dont la rémunération mensuelle ne dépasse pas deux fois et demi le salaire minimim interprofessionnel garanti (SMIG).

L'agent en question doit être en activité ou en détachement ; toutefois, la contribution n'est pas attribuée durant le congé de maternité.

Cette contribution est due au titre des enfants admis au régime des allocations familiales et dont l'âge est compris entre 2 et 36 mois.

Son montant est fixé à 15 dinars par enfant et par mois durant une période de 11 mois par an.

Elle est attribuée par la Caisse Nationale de Retraite et de Prévoyance Sociale sur demande présentée par l'agent intéressé et est servie directement à la crêche où sont inscrits les enfants au titre desquels elle est due.

Paragraphe II : Protection contre les risques de maladies et d'accidents ([297])

Les maladies dont l'agent peut être atteint et les accidents dont il peut être victime peuvent être étrangers

---

(296) Cf. loi n° 94-88 du 26 Juillet 1994 et décret n° 95-114 du 16 Janvier 1995.

(297) Les agents placés en position de détachement pour exercer dans le cadre de la coopération technique bénéficient du régime de sécurité sociale qui leur était applicable à la date de leur détachement (décret n° 96-1755 du 23 Septembre 1996).

au service, comme ils peuvent être liés au service.

Dans ce dernier cas, ils sont qualifiés de maladies professionnelles ou d'accidents de travail.

1) Protection contre les risques de maladies et d'accidents n'ayant aucun lien avec le service :

L'agent de la Fonction Publique bénéficie au titre de ces risques :

- d'une dispense légale d'assurer le service, avec maintien total ou en partie de sa rémunération durant une période déterminée ([298]).
- le droit, dans certains cas, d'être mis en position de disponibilité d'office tout en continuant à bénéficier de la couverture sociale ([299]).
- le droit, sous certaines conditions, d'être mis à la retraite pour invalidité physique ([300]).
- et le droit de bénéficier d'une assurance maladie dans le cadre des régimes généraux indiqués ci-après ([301]).

Les régimes d'assurance maladie concernent les agents exerçant effectivement leurs fonctions en Tunisie ([302]) et adhérant à l'un de ces régimes depuis au moins

---

(298) Cf. congés de la maladie.

(299) Cf. positions.

(300) Cf. cessation des fonctions.

(301) Certains corps bénéficient de régimes particuliers d'assurances maladies ; il s'agit des militaires, des agents des forces de sécurité intérieure, des agents des douanes,des agents des PTT et des agents du Ministère des Affaires Etrangères exerçant leurs fonctions à l'étranger.

Ces régimes sont prévus par les statuts particuliers des corps considérés, ou par des textes spécifiques ; ils sont généralement plus favorables que les régimes généraux (Cf. notamment le décret n° 92-572 du 16 Mars 1992).

(302) Pour les agents envoyés en mission à l'étranger cf. circulaire du Premier Ministre n° 8 du 11 Novembre 1968.

trois mois ([303]).

Ces régimes d'assurance maladie s'appliquent aussi bien à l'agent lui-même qu'aux membres de sa famille.

Les membres de la famille de l'agent couverts par l'assurance maladie sont ([304]) :

- le conjoint non divorcé à condition qu'il ne soit pas lui-même affilié à un régime de sécurité sociale ou de prévoyance sociale ([305]),
- les enfants mineurs à charge, à condition qu'ils ne soient pas couverts par un autre régime d'assurance,

Il est précisé à cet égard que l'enfant peut continuer à être couvert par le régime d'assurance maladie au delà de l'âge de la majorité, lorsqu'il aurait été victime d'une infirmité ou d'une maladie incurable et qu'il serait en même temps dans l'impossibilité permanente et absolue de se livrer à un travail salarié ; l'enfant considéré ne doit pas toutefois, être pris en charge par un organisme privé, bénéficiant de l'aide de l'Etat ou des collectivités locales.

Par ailleurs, les filles continuent à être couvertes par le régime d'assurance maladie au delà de leur majorité, à condition qu'elles ne disposent pas de ressources propres ou qu'elles ne soient pas légalement prises en charge par un mari.

- les ascendants à charge.

Sont considérés ascendants à charge, les ascendants en ligne directe paternels et maternels, quel qu'en

---

(303) Cf. article 16 du décret n° 93-91 du 12 Mars 1993.

(304) Cf. loi n° 72-2 du 15 Février 1972 telle qu'elle a été modifiée par la loi n° 81-70 du 1er Août 1981 et la loi n° 97-60 du 28 Juillet 1997.

(305) Le Tribunal Administratif a indiqué dans son avis n° 283 du 3 Juillet 1998 que "le conjoint" du fonctionnaire perd le droit à la protection sociale lorsqu'il exerce la profession d'avocat du fait que les avocats ont un régime obligatoire de prévoyance sociale fixé par la loi n° 89-87 du 7 Septembre 1989.

soit le degré d'ascendance (à l'exclusion des ascendants de la veuve titulaire d'une pension au titre de son mari).

Par ailleurs, pour qu'il soit considéré à charge, l'ascendant doit être démuni de toute ressource, et doit dépendre de façon effective et permanente de l'agent concerné aussi bien au niveau de son logement, de sa nourriture que de son habillement.

L'ascendant à charge ne doit pas en outre, être couvert par un autre régime d'assurance maladie à quelque titre que ce soit, et doit être âgé de 55 ans au moins à la date de la demande des prestations ([306]).

Cette limite d'âge ne s'applique toutefois ni aux veuves ni aux ascendants infirmes ou atteints d'une maladie invalidante les rendant incapables de subvenir à leurs besoins ([307]) ([308]).

On peut distinguer trois régimes généraux d'assurance maladie :

a) Premier régime général d'assurance maladie

Le premier régime général d'assurance maladie est prévu par le décret beylical du 12 Avril 1951.

Ce régime est considéré comme le régime de droit commun, car il s'applique tant que l'agent n'aura pas formulé une demande d'adhésion à un autre régime.

L'arrêté du Ministre des Affaires Sociales du 14 Mars 1988 dispose dans son article 4 que :

"Les affiliés qui n'ont pas opté pour le régime des prestations en nature sont considérés comme ayant opté pour le maintien à leur bénéfice du régime de prévoyance

---

(306) Cet âge a été ramené à 55 ans par le décret n° 93-308 du 1er Février 1993 (article 3 - 3°).

Cf. également circulaire du Ministre des Affaires Sociales n° 4145 du 16 Juin 1993.

(307) Cf. Décret n° 79-509 du 23 Mai 1979.

(308) Pour les agents placés en position de détachement pour exercer dans le cadre de la coopération technique (Cf. loi n° 85-75 du 20 Juillet 1985 et décret n° 96-1755 du 23 Septembre 1996).

sociale, institué par le décret susvisé du 12 Avril 1951."

En application de ce régime, les agents peuvent s'adresser au médecin, au pharmacien ou à la clinique... de leur choix, et engager les frais de soins nécessaires. Ils ont droit à un remboursement forfaitaire des frais engagés ([309]).

Ce remboursement leur est servi par la Caisse Nationale de Retraite et de Prévoyance Sociale.

Il convient toutefois, de préciser que :

- Le remboursement est effectué sur la base de tarifs nettement inférieurs aux tarifs officiels fixés par l'arrêté des Ministres des Finances et de la Santé Publique du 19 Décembre 1996 qui dispose dans son article 16 que ces taux ne s'appliquent pas aux organismes d'assurance et de prévoyance sociale ([310]).

- La couverture assurée dans le cadre du régime général d'assurance maladie ne se rapporte pas à toutes les affections. Elle ne concerne que les interventions chirurgicales, les longues maladies et les risques particulièrement graves.

---

(309) Il s'agit des frais de chirurgie, de médecine, de pharmacie, de laboratoire, d'acquisition d'appareils orthopédique etc ...

(310) Ce remboursement a lieu conformément aux textes réglementaires ci-après :

- arrêté du Directeur des Finances en date du 10 Octobre 1952,
- arrêté des Ministres des Finances et de la Santé Publique du 10 Novembre 1956,
- arrêté du Ministre des Finances du 12 Mars 1973,
- arrêté des Ministres du Plan et des Finances et de la Santé Publique en date du 7 Avril 1982,
- arrêté des Ministres de l'Economie, des Finances et de la Santé Publique en date du 25 Septembre 1990,
- arrêté du Ministre de la Santé Publique en date du 25 Janvier 1993,
- circulaire du Ministre des Affaires Sociales n° 6228 du 26 Octobre 1993.

• Sont considérées interventions chirurgicales, les actes professionnels affectés de la lettre clé K, D ou SF et d'un coéfficient égal ou supérieur à 10 de la nomenclature générale figurant à l'annexe I de l'arrêté du 15 Octobre 1951 (14 Moharem 1371).

• Sont considérées longues maladies, toutes les affections susceptibles d'entrainer des conséquences graves pour la santé du malade ou de réduire sa capacité de travail, et qui nécessitent un traitemet d'une durée supérieure à 6 mois devant normalement entrainer la guérison du malade ou son maintien dans un état de santé compatible, lui permettant de poursuivre son travail.

La pose d'un appareil de prothèse dentaire n'est pas considérée comme une longue maladie.

Tribunal Administratif

Affaire n° 14.501, arrêt du 5 Avril 1997, Naïma ..... contre la Caisse Nationale de Retraite et de Prévoyance Sociale.

• Sont considérés risques particulièrement graves, les risques qui ne peuvent pas être pris en charge au titre d'une longue maladie du fait que l'une des conditions suivantes fait défaut :

* La guérison du malade ou son maintien dans un état de santé lui permettant de poursuivre son travail, ne peuvent être normalement espérés,

* La première constatation médicale de la maladie est antérieure de plus de trois mois à la date d'affiliation du malade ou de son ayant-droit au régime de prévoyance sociale,

* Le traitement de la maladie, malgré sa durée inférieure à six mois, entraîne des dépenses supérieures aux 3/5 des émoluments de l'affilié ([311]).

Ce premier régime général d'assurance maladie est

---

(311) Cf. art. 6 (nouveau) et 6 bis du décret beylical du 12 Avril 1951 tel qu'il a été modifié et complété par les décrets du 9 Octobre 1952 et 27 Août 1953 et les arrêtés du 10 Octobre 1952.

financé par :

- une cotisation personnelle de l'agent, retenue sur son salaire et fixée à 1 % de sa rémunération soumise à retenue pour pension,
- une contribution de l'employeur, fixée également à 1 % et assise sur la même base ([312]).

b) Deuxième régime général d'assurance maladie :

Le deuxième régime général d'assurance maladie est dit régime facultatif d'assurance maladie. Pour y adhérer, les agents de la Fonction Publique doivent en formuler une demande expresse ([313]).

Ils bénéficient, dans ce cas, en plus de la couverture prévue par le premier régime général précité, d'une assurance contre toutes les autres maladies et accidents ([314]).

Le financement de ce second régime d'assurance maladie est assuré par une coti-contribution supplémentaire fixée comme suit ([315]) :

- 3 % à la charge de l'agent,
- 1,5 % à la charge de l'Administration.

---

(312) Ces coti-contributions sont prévues par le décret n° 73-91 du 12 Mars 1973 tel qu'il a été modifié par le décret n° 88-186 du 6 Février 1988 et le décret n° 92-572 du 13 Mars 1992 (articles 14 et 16).

(313) Les modalités d'adhésion à ce régime facultatif sont fixées par :

- l'arrêté du Ministre des Affaires sociales du 14 Mars 1988,
- la circulaire du Premier Ministre n° 44 du 1er Juin 1988.

(314) La prise en charge et le remboursement des frais de soins sont effectués conformément aux dispositions des articles 14 à 18 de l'arrêté du Ministre des Affaires Sociales du 14 Mars 1988.

(315) Cf. articles 15 et 16 du décret n° 73-91 du 12 Mars 1973 tel qu'il a été modifié par les décrets n°88-186 du 6 Février 1988 et 92-575 du 16 Mars 1992 et l'article 6 du décret n° 79-509 du 23 Septembre 1979.

L'agent doit payer en plus une cotisation supplémentaire de 400 millimes par ascendant.

Enfin, les agents qui adhèrent à ce régime peuvent y renoncer en adressant une lettre de renonciation à la Caisse Nationale de Retraite et de Prévoyance Sociale ; cette lettre de renonciation doit être envoyée sous pli recommandé avant le 1er Octobre et ne prend effet qu'à compter du 1er Janvier de l'année suivante.

c) Troisième régime général d'assurance maladie :

Le troisième régime général d'assurance maladie est dit régime des prestations en nature dans les formations hospitalières et sanitaires de l'Etat.

Les agents doivent formuler une demande écrite pour y adhérer.

Ils ont droit dans ce cas à la gratuité des soins dans toutes les formations hospitalières et sanitaires de l'Etat.

Ces soins se rapportent à toute sorte d'affections.

Les adhérents ne peuvent en aucune manière être remboursés en espèces.

L'article 1 du décret n° 73-91 du 12 Mars 1973 tel qu'il a été modifié par les décrets n° 88-186 du 6 Février 1988 et n° 92-575 du 16 Mars 1992 dispose à cet égard ce qui suit :

"Les affiliés au régime de prévoyance sociale ayant opté pour le régime des prestations en nature ainsi que leurs ayants-droit bénéficient de l'accès gratuit aux consultations externes ainsi que de l'hospitalisation gratuite dans les formations sanitaires et hospitalières relevant du Ministère de la Santé Publique."

2) Les accidents de travail et les maladies professionnelles :

Le régime général de protection contre les accidents de travail et les maladie professionnelles est fixé par la

loi n° 95-56 du 28 Juin 1995 ([316]) ([317]).

A/ Définitions

Est considéré comme accident de travail, tout accident dû au travail ou survenant à son occasion, et ce quels qu'en soient la cause et le lieu en Tunisie ou à l'étranger.

Est également considéré comme accident de travail, l'accident qui, qu'elle qu'en soit la cause, survient alors que l'agent se rendait de sa résidence au lieu de son travail, ou pendant le trajet inverse, pourvu que le parcours n'ait pas été interrompu ou détourné pour un motif dicté par l'intérêt personnel de l'agent ou sans lien avec son activité professionnelle.

Est considérée comme maladie professionnelle, toute manifestation morbide, infection microbienne ou affection dont l'origine est imputable, par présomption,

---

(316) Les militaires, les agents des forces de sécurité intérieure et les agents des douanes sont exclus du régime général des maladies professionnelles et des accidents de travail fixé par la loi n° 95-56 du 28 Juin 1995.

Ils bénéficient à ce titre d'une protection particulière prévue :

- pour les militaires, par la loi n° 72-3 du 11 Octobre 1972 telle qu'elle a été modifiée par la loi n° 85-7 du 22 Février 1985, la loi n° 90-81 du 7 Août 1990 et la loi n° 92-104 du 2 Novembre 1992.
- pour les agents des forces de sécurité intérieure par la loi n° 82-70 du 6 Août 1982 (art. 16, 17, 21 et 38),
- et pour les agents des douanes par la loi n° 95-46 du 15 Mai 1995 (art. 17, 18, 19, 20 et 42).

(317) Cf. circulaires du Premier Ministre n° 6 du 18 Janvier 1996 et n° 45 du 25 Octobre 1997.

Cf. également :

- Le nouveau dans le régime de réparation des accidents de travail et des maladies professionnelles dans les secteurs public et privé - Saïed Blal.
- Les accidents de travail et les maladies professionnelles - Mohamed Salah Kasemi - 1995.

à l'activité professionnelle de la victime ([318]).

B/ Les droits reconnus aux victimes des accidents de travail et des maladies professionnelles ([319]) :

L'agent victime d'un accident de travail ou atteint d'une maladie professionnelle a droit :

a) à un congé payé durant toute la durée d'incapacité de travail ([320]).

b) à la prestation des soins et des secours que requiert son état de santé.

A ce sujet, la victime dispose de la liberté de choix de son médecin, de son pharmacien, et le cas échéant des auxiliaires médicaux dont l'intervention est prescrite par le médecin. Dans ce cas le remboursement des frais engagés doit se faire dans la limite du tarif officiel.

L'Administration doit dans ce cas, délivrer à l'agent concerné et dans les plus brefs délais, une attestation lui permettant de se faire soigner auprès des organismes de santé publique ([321]).

c) au maintien de sa rémunération pendant la durée d'incapacité de travail.

---

(318) Cf. article 3 de la loi n° 95-56 du 28 Juin 1995, la loi n° 94-28 du 21 Février 1994 et arrêté du Ministre des Affaires Sociales et de la Santé Publique du 15 Avril 1999.

(319) Cf. chapitre VIII du IIème volume du présent ouvrage pour le cas de la victime qui décèderait ou deviendrait définitivement inapte suite à un accident de travail ou à une maladie professionnelle.

(320) Cf. chapitre relatif aux congés.

(321) Cf. Circulaire du Premier Ministre n° 48 du 19 Décembre 1996.

L'Administration supporte les frais des soins dans la limite des tarifs officiels ; le surplus est payé le cas échéant par l'agent lui-même.

Par ailleurs, s'il s'avère que l'accident (ou la maladie) n'a pas un caractère professionnel, l'agent doit supporter la totalité des frais de soins sous réserve de la protection sociale dont il bénéficie au titre des maladies ordinaires.

Il convient de préciser à ce sujet que la victime conserve l'intégralité de sa rémunération, toutes primes et indemnités comprises, ainsi que la totalité de ses droits à l'avancement et à la promotion, jusqu'à ce qu'elle soit en état de reprendre son travail ou qu'elle soit déclarée en état d'incapacité partielle ou totale, ou qu'elle décède.

Toutefois, le service de ces avantages est interrompu en cas de refus par la victime de suivre, sans motif valable, les soins qui lui sont prescrits par le médecin, ou si elle se soustrait volontairement au contrôle médical.

d) à la fourniture, le cas échéant, des appareils de prothèse et d'orthopédie nécessaires ([322]).

e) à une carte de priorité.

Cette carte de priorité est accordée, sur demande de l'agent intéressé, par le Ministère des Affaires Sociales.

f) à la réparation du préjudice dû à l'incapacité permanente, et ce par l'octroi d'un capital ou d'une rente compensatrice ([323]) ([324]).

C/ Formalités administratives ([325]) :

En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle, il convient d'accomplir les formalités administratives suivantes :

a) Déclaration de l'accident de travail ou de la maladie professionnelle :

---

(322) Cf. Article 9 de la loi n° 95-56 du 28 Juin 1995.

(323) Cf. chapitres consacrés à la cessation définitive des fonctions et aux droits des agents de la fonction publique et à leurs ayants droit après la cessation définitive des fonctions.

(324) Lorsque l'agent se trouve en mission à l'étranger il bénéficie d'une protection complémentaire prévue par la circulaire n° 8 du 11 Novembre 1968. Cette protection complémentaire n'est pas accordée aux agents en stage à l'étranger.

(325) Cf. articles 33, 35, 38 et 40 de la loi n° 95-56 du 28 Juin 1995.

- Déclaration de l'accident de travail :

L'agent victime d'un accident de travail, quelle qu'en soit la gravité, doit dans la journée ou au plus tard dans les 48 heures ouvrables, sauf cas de force majeure, d'impossibilité absolue, ou de motifs légitimes, en informer ou en faire informer l'employeur ou l'un de ses préposés.

L'Administration dont relève l'agent doit, quant à elle, dans les 72 heures ouvrables, déclarer à la commission médicale ([326]), tout accident dont elle a pris connaissance, soit directement avec accusé de réception, soit par la voie hiérarchique, soit enfin par lettre recommandée avec accusé de réception.

L'Administration doit également et selon les mêmes modalités transmettre la déclaration d'accident de travail à la Caisse Nationale de Retraite et de Prévoyance Sociale ([327]).

- Déclaration de la maladie professionnelle :

L'agent victime d'une maladie professionnelle, doit en informer ou en faire informer son Administration dans un délai de 5 jours ouvrables à compter de la date de la première constatation de la maladie.

L'Administration en fera alors déclaration, dans les mêmes conditions que pour l'accident de travail, à la Caisse Nationale de Retraite et de Prévoyance Sociale et à la commission médicale.

b) Avis de la commission médicale sur le caractère professionnel de l'accident ou de la

---

(326) C'est la commission médicale prévue par l'article 4 de la loi n° 95-56 du 28 Juin 1995.

(327) La déclaration de l'accident de travail par l'Administration est obligatoire, même si l'accident n'a entrainé ni arrêt de travail, ni prestation de secours ou de soins. Cette déclaration s'effectue en deux exemplaires et selon un formulaire règlementaire.

maladie ([328]) :

La commission médicale doit, dans un délai d'un mois au maximum à compter de la réception du dossier se rapportant à l'accident ou à la maladie, donner un avis sur le caractère professionnel de l'accident ou de la maladie.

c) Arrêté du Premier Ministre sur le caractère professionnel de l'accident ou de la maladie :

Le caractère professionnel de l'accident ou de la maladie est fixé par arrêté du Premier Ministre dans un délai de vingt jours ouvrables à compter de la date de l'avis de la commission médicale.

Cet arrêté est notifié à la victime ou à ses ayants droit ainsi qu'à son employeur.

A défaut de notification dans un délai de deux mois à compter du jour de transmission du dossier à la commission médicale, le caractère professionnel de l'accident ou de la maladie est considéré tacitement établi.

Si aucun arrêté du Premier Ministre ne vient nier le caractère professionnel de l'accident ou de la maladie, la victime bénéficie à titre prévisionnel de tous les soins dont elle a droit au titre de l'accident ou de la maladie dès leur déclaration.

d) Arrêté du Premier Ministre fixant le taux d'incapacité permanente :

Dès la consolidation de la blessure ou la guérison apparente de la maladie, le dossier médical de la victime est soumis à la commission médicale pour examen et évaluation du taux d'incapacité permanente. Cette évaluation a lieu conformément au tableau figurant à l'article 21 de la loi n° 95-56 du 28 Juin 1995.

La commission donne son avis également sur la révision du taux d'incapacité permanente, ainsi que sur la possibilité de faire bénéficier la victime de soins spécialisés.

---

(328) Cf. décret n° 95-2488 du 18 Décembre 1995.

Compte tenu de cet avis, le Premier Ministre fixe par arrêté le taux d'incapacité permanente.

Cet arrêté est notifié à la victime, à son ıdministration et à la Caisse Nationale de Retraite et de Prévoyance Sociale.

Paragraphe III : Protection de la famille en cas de décès de l'agent ([329])

Les enfants de l'agent décédé bénéficient des droits prévus par la législation en matière de retraite, d'accidents de travail et de maladie professionnelle.

Ces droits sont étendus dans certains cas au conjoint et aux autres ayants-droit de l'agent.

---

(329) Cf. Chapitre VIII Section III du présent volume.

CHAPITRE VII

Le droit aux décorations et au maintien des situations administratives acquises

Section I : Le droit aux décorations

L'agent de la Fonction Publique peut se voir attribuer les médailles des ordres nationaux, la médaille du travail ou des médailles particulières ([330]).

Paragraphe I : Les médailles des ordres nationaux

Les médailles des ordres nationaux sont accordées par décret.

Elles appartiennent à leurs titulaires, en toute propriété et durant toute leur vie.

Elles ne sont pas transmissibles par voie de succession.

Ces médailles peuvent enfin être attribuées à titre posthume.

Le titulaire d'une médaille d'un ordre national ne peut en être privé qu'au cas où il viendrait de perdre ses droits civils et politiques.

Les ordres nationaux comprennent :

- l'ordre de l'indépendance,
- l'ordre de la république,
- l'ordre du 7 Novembre 1987,
- et l'ordre national de mérite.

1) L'ordre de l'indépendance

---

(330) Cf. Loi n° 97-80 du 1er Septembre 1997 portant code des décorations J.O.R.T n° 97 du 5 Décembre 1997. Ce code a été modifié par la loi n° 98-31 du 11 Mai 1998.

Cf. également décret n° 98-997 du 2 Mai 1998.

L'ordre de l'indépendance est attribué pour récompenser les services civils et militaires rendus pour l'indépendance de la patrie.

2) L'ordre de la république

L'ordre de la république est attribué pour récompenser toute contribution à l'établissement de la république, à l'épanouissement de son régime et au renforcement de ses institutions.

3) L'ordre du 7 Novembre 1987

L'ordre du 7 Novembre 1987 est attribué pour récompenser toute contribution au rétablissement de la souveraineté du peuple, au renforcement de la démocratie et à la consolidation des acquis du 7 Novembre 1987.

4) L'ordre national du mérite

L'ordre national du mérite est attribué pour récompenser ceux qui se sont distingués dans l'accomplissement d'un service public ou l'exercice d'une activité privée et qui ont contribué par leur compétence et leur dévouement au développment du pays et à la consolidation de ses institutions.

Paragraphe II : La médaille du travail

La médaille du travail est attribuée pour récompenser les salariés, tirant de leur occupation la principale de leurs ressources en apportant, par leur conscience professionnelle et leur rendement, une contribution louable au développement de l'établissement dans lequel ils travaillent et, d'une manière générale, au développement économique et social du pays.

Ainsi, la médaille du travail est attribuée entre autres, aux personnels de l'Etat, des collectivités locales et des établissements publics à caractère administratif.

La médaille du travail est décernée, par décret, le premier Mai de chaque année.

Elle appartient à son titulaire durant toute sa vie.

Son titulaire ne peut en être privé que dans le cas où

il viendrait de perdre ses droits civils et politiques.

Paragraphe III : Les médailles particulières

Les médailles particulières sont de trois catégories :

- la médaille militaire,
- la médaille d'honneur des forces de sécurité intérieure,
- et la médaille des douanes.

Ces médailles particulières sont décernées pour toute la vie, et même à titre posthume aux personnes victimes du devoir.

Elles peuvent aussi être décernées à toute personne étrangère au corps au titre duquel elles sont instituées.

1) La médaille militaire :

La médaille militaire est attribuée pour récompenser les militaires qui :

- se sont signalés par un fait d'arme ou un acte de courage ou de dévoulement, en cours de combats,
- ont subi une ou plusieurs blessures en combattant devant l'ennemi ou dans un service commandé,
- ont totalisé 15 ans de services au moins.

2) La médaille d'honneur des forces de sécurité intérieure :

La médaille d'honneur des forces de sécurité intérieure peut être attribuée aux cadres et agents de sécurité du chef de l'Etat et des personnalités officielles, de la sûreté nationale, de la garde nationale, des services pénitentiaires et l'emploi correctionnel, et de la protection civile ayant accompli leur service de manière irréprochable.

3) La médaille d'honneur des douanes :

La médaille d'honneur des douanes est attribuée pour récompenser les agents qui se sont distingués dans l'exercice de leurs fonctions par leur courage, leur dévouement ou leur compétence, et qui ont exercé leur service de manière irréprochable.

Les caractéristiques de cette médaille ainsi que les modalités de son port sont fixées par le décret n° 99-493 du 1er Mars 1999.

Section II : Le droit des agents de la Fonction Publique au maintien des situations administratives acquises

L'agent de la Fonction Publique a droit au maintien de sa situation administrative lorsque cette situation devient définitive.

Cette situation ne peut plus en conséquence, être remise en cause que dans les conditions prévues par la loi.

Ainsi, à titre d'exemple, l'agent qui acquiert définitivement un grade ne peut le perdre que dans les conditions prévues par la loi (démission, révocation, mise à la retraite etc ...) chacune de ces modalités est subordonnée à la réalisation de conditions légales précises.

L'agent peut même avoir droit au maintien d'une situation administrative acquise de manière irrégulière.

En effet, les situations irrégulières que le Tribunal Administratif ne peut plus annuler (par suite de l'expiration des délais légaux) deviennent définitives et sont par là même, assimilées à des décisions régulières ([331]).

Tribunal Administratif

Affaire n° 765, arrêt du 16 Mars 1983, Fethia ..... contre Ministre des Affaires Culturelles (par arrêté en date du 1er Juillet 1974 un agent est intégré dans le grade de conservateur de musée - Puis par un nouvel arrêté du 3 Mars 1981 le premier acte est retiré et l'intéressé est intégré dans le même grade mais avec une ancienneté fixée au 1er Juillet 1979 au lieu du 1er Juillet 1974 - le 2ème arrêté a été annulé

---

(331) Règles posées par le Conseil d'Etat Français (Cf. notamment Conseil d'Etat 3 Novembre 1922. Dame Cachet. Rec. p. 790).

par le Tribunal Administratif).

Dans cet arrêt, le Tribunal Administratif a affirmé que "les décisions administratives créatrices de droit ne peuvent plus être retirées lorsqu'elles sont légales.

Dans le cas où elles sont irrégulières, les décisions ne peuvent être retirées que dans le délai du recours contentieux" ([332]).

Toutefois, lorsque l'irrégularité est due à l'agent lui même, l'Administration peut retirer la décision s'y rapportant à tout moment.

Tribunal Administratif

Affaire n° 631, arrêt du 27 Octobre 1981, Ahmed ..... contre Ministre de l'Agriculture (enseignant recruté sur la base d'un diplôme falsifié. Décision de recrutement retirée après que cette falsification ait été découverte - requête rejetée par le Tribunal Administratif) ([333]).

Dans cet arrêt, le Tribunal Administratif a précisé ce qui suit :

"considérant que le requérant ne nie pas avoir falsifié l'attestation du baccalauréat qui lui a servi pour être recruté dans la Fonction Publique, qu'ainsi l'Administration est en droit de mettre fin à ses fonctions dès qu'elle découvre cette falsification et sans qu'elle ne soit liée par un délai quelconque.

L'Administration est également en droit de réclamer la restitution de la rémunération servie indûment au requérant ; elle ne peut toutefois le faire que dans les délais légaux."

De même l'agent de la Fonction Publique ne peut se prévaloir de la théorie des droits acquis que sur la base d'un acte susceptible de créer le droit invoqué.

---

(332) Cf. dans le même sens
Tribunal Administratif
- Affaire n° 3408, arrêt du 24 Mai 1995, Hamida ..... contre Ministre de l'Education et des Sciences.

(333) Cf. dans le même sens affaires n° 934 et 935, arrêt du 23 Décembre 1987.

Tribunal Administratif

Affaire n° 2556, arrêt du 1er Décembre 1993, Mohsen ..... contre Ministre de l'Education et des Sciences (un commis d'administration a été informé par écrit qu'il a été muté d'un lycée à un autre ; toutefois, une faute s'est glissée dans la formulation de la décision ; celle-ci indique que l'agent en question est titulaire du grade de "secrétaire d'administration" au lieu de celui de "commis d'administration". Le Tribunal Administratif a jugé que l'intéressé ne peut prétendre au grade de secrétaire d'administration sur la base de la théorie des droits acquis.)

Dans cet arrêt, le Tribunal Administratif a précisé ce qui suit :

"Considérant que les droits acquis doivent être assis sur un acte pouvant leur donner naissance, ce qui n'est pas le cas dans l'espèce....

Considérant qu'il ressort du dossier que l'acte en date du 1er Septembre 1983 ne peut être considéré que comme une simple notification administrative émanant du directeur régional de l'enseignement de Sfax ayant pour objet d'informer l'agent d'un changement d'affectation et que la qualité de secrétaire d'administration figurant dans cette notification ne peut être considérée comme un acte de nomination dans ce grade....

Considérant qu'en tout état de cause, cet acte ne porte aucune signature pouvant lier l'Administration et qu'il ne peut en aucun cas être considéré comme un acte de promotion de l'agent au grade de secrétaire d'administration..."

CHAPITRE VIII

Les droits reconnus aux agents de la Fonction Publique après la cessation définitive de leurs fonctions

L'agent de la Fonction Publique, continue après la cessation définitive de ses fonctions de bénéficier d'un certain nombre de droits.

En effet :

- l'Administration doit continuer à le couvrir contre les condamnations civiles dont il peut faire l'objet par suite des fautes de service qu'il aurait commises dans l'exercice de ses fonctions.

- l'Administration doit en outre continuer à assurer sa protection contre toutes les atteintes dont il peut faire l'objet en raison de ses anciennes fonctions ; elle doit réparer le préjudice qu'il aurait subi à cette occasion et exercer le cas échéant toute action récursoire contre l'auteur de ces atteintes.

- l'ex-agent de la Fonction Publique a également le droit de former des recours pour excès de pouvoir contre toute décision susceptible de porter atteinte à ses droits matériels ou moraux.

- il peut continuer à adhérer aux syndicats professionnels ([334]).

- et conserve, en outre, le droit d'appartenir aux associations regroupant les agents publics en activité ou à la retraite.

Par ailleurs, et outre les droits susvisés, l'ex-agent de la Fonction Publique peut se voir conférer

---

(334) A condition d'avoir exercé ses fonctions durant une période égale au moins à une année (cf. article 242 du code de travail.)

l'honorariat ([335]) ; Il peut, en outre, acquérir au fil des années, de nouveaux droits, qui lui seront accordés à titre personnel ou seront reconnus à ses ayants droit([336]).

Section I : Eléments historiques

A l'origine, les agents de la Fonction Publique qui cessaient définitivement d'exercer leurs fonctions, ne pouvaient prétendre, qu'à titre tout à fait exceptionnel au bénéfice de droits propres ([337]). Ces droits revêtaient d'ailleurs la forme "d'aides viagères" et ne pouvaient dépasser, en tout état de cause, le quart de leur traitement d'activité.

A la fin du XIXème siècle, et précisément le 30 Janvier 1898 (28 Chaabane 1315), un décret beylical a institué pour la première fois en Tunisie, un régime de retraite au profit des agents de la Fonction Publique.

Ce décret a autorisé la création de l'Association de Prévoyance des Fonctionnaires et Employés Tunisiens dont le but était **"de prévoir des avantages au profit de ses membres, de leurs veuves et orphelins, lors de leur mise à la retraite ou à**

---

(335) Cf. Chapitre relatif à la fin de la carrière (volume I).

(336) On entend par ayants droits, le conjoint non divorcé, et les descendants et ascendants à charge.

(337) Ces droits étaient reconnus exclusivement aux personnels militaires et aux agents civils justifiant de motifs précis qualifiés "d'extraordinaires".

leur décès" ([338]) ([339]).

Dès les premières années de l'Indépendance, un nouveau régime de retraite a été institué en faveur des agents de la Fonction Publique par la loi n° 59-18 du 5 Février 1959.

Ce régime est demeuré en vigueur jusqu'à l'adoption de la loi n° 85-12 du 5 Mars 1985.

Cette loi reconnait des droits au profit de l'agent lui-même et de ses ayants droit.

Section II : Droits reconnus au profit de l'agent lui-même après la cessation définitive de ses fonctions

L'agent de la Fonction Publique, peut, au terme de sa carrière, et en fonction de l'ancienneté administrative, qu'il a acquise prétendre :

- soit à une pension de retraite, une protection sociale et éventuellement à des indemnités à caractère familial.
- soit à une allocation vieillesse.
- soit uniquement au remboursement des

---

(338) Cf. art. premier des statuts de cette association.

(339) Le décret beylical du 30 Janvier 1898 disposait notamment dans ses articles 1, 2 et 4 ce qui suit :

Article 1er :

"Nous avons autorisé la création en Tunisie, de l'Association de Prévoyance des Fonctionnaires et Employés Tunisiens, qui est considérée "organisme d'intérêt général."

Article 2 :

"La Direction de l'Association de Prévoyance est, dans tous ses détails, sous la tutelle de l'Etat".

Article 4 :

"Les fonctionnaires de l'Etat et ses employés nommés après le présent décret, sont obligatoirement considérés membres de l'Association.

Les fonctionnaires et employés en exercice à la date du présent décret doivent faire connaître avant le 1er Mars prochain s'ils veulent faire partie de l'Association..."

contributions qu'il avait versées au titre de la retraite.

Par ailleurs, les victimes d'accidents de travail ou de maladies professionnelles bénéficient, sous certaines conditions, d'indemnisations supplémentaires.

Sous-section I : La pension de retraite, la protection sociale et les indemnités à caractère familial

Paragraphe 1er : la pension de retraite

Le droit à la pension de retraite est considéré comme un droit fondamental auquel peut prétendre, sous certaines conditions, tout agent de la Fonction Publique ayant cessé définitivement ses fonctions.

En principe, tous les agents de la Fonction Publique peuvent prétendre à ce droit, et ce indépendamment de leur sexe, de leur nationalité ou de leur situation administrative (titulaire, temporaire, occasionnel, ou contractuel) ([340]).

Le présent paragraphe sera consacré à l'examen :

- du financement du régime des pensions de retraite,
- des conditions d'acquisition du droit à une pension de retraite,
- de la détermination du montant de la pension de retraite,
- du payement de la pension de retraite,
- et des modes de révision des pensions de retraite.

I - Le financement du régime des pensions de retraite ([341])

La pension de retraite est servie par la Caisse

---

(340) Seuls les ouvriers de chantiers en sont exclus (Cf. circulaire n° 51 du 7 Octobre 1985).

(341) Cf. articles 8 à 13 de la loi n° 85-12 du 5 Mars 1985.

Nationale de Retraite et de Prévoyance Sociale.

Le régime des pensions de retraite est financé par deux contributions l'une à la charge de l'agent lui-même et l'autre à la charge de son employeur.

La contribution de l'agent est fixée à 6 % de sa rémunération ([342]).

L'employeur est chargé de prélever mensuellement cette contribution et de la verser, sans délai, à la Caisse Nationale de Retraite et de Prévoyance Sociale.

La contribution de l'employeur est fixée à 8,2 % de la rémunération de l'agent ([343]).

Cette contribution est aussi versée, sans délai, à la Caisse Nationale de Retraite et de Prévoyance Sociale.

Ces contributions sont calculées sur la base des éléments permanents de la rémunération servie à l'agent en espèces ou en nature.

Les avantages en nature sont évalués par référence à leur équivalent en espèces selon des modalités fixées par décret.

La liste des éléments permanents assujettis au régime de la retraite est fixée par le décret n° 85-980 du 11 Avril 1985 ([344]).

En ce qui concerne les agents exerçant à l'étranger, les contributions au régime de la retraite sont fixées sur la base des éléments de la rémunération servie à leurs homologues travaillant en Tunisie ([345]).

Pour les agents qui ne perçoivent qu'une partie de

---

(342) Cf. loi n° 94-71 du 24 Juin 1994 et circulaire du Premier Ministre n° 74 du 28 Décembre 1994.

(343) Cf. circulaire n° 39 du 29 Juin 1995.

(344) Cette liste a été complétée à plusieurs reprises.

(345) Cf. décret n° 89-842 du 3 Juillet 1989 pour les agents du Ministère des Affaires Etrangères et décret n° 92-93 du 13 Janvier 1992 pour les agents des forces de sécurité intérieure et les militaires en fonction à l'étranger.

leur rémunération ([346]), les contributions sont calculées sur la base du montant de la rémunération toute entière.

Pour les agents employés de façon continue, sous le régime du temps partiel, les contributions sont calculées sur la base de la rémunération à laquelle ils auraient pu prétendre s'ils avaient exercé leurs fonctions à plein temps.

Enfin, les agents détachés auprès de l'Agence Tunisienne de Coopération Technique pour travailler à l'étranger, doivent verser aussi bien leur contribution personnelle que celle de leur employeur, et ce dans le cas où la rémunération qui leur est servie à l'étranger est égale ou supérieure au double de la rémunération qui leur était servie en Tunisie avant le détachement.

Dans le cas contraire la contribution de l'employeur est prise en charge par le budget de l'Etat ([347]).

II - Les conditions d'acquisition du droit à la pension de retraite

1) Le principe ([348]) :

Pour acquérir le droit à une pension de retraite, les agents doivent justifier d'une période de service égale au moins à 15 années ([349]).

Pour les ouvriers occasionnels, cette durée d'exercice minimum est ramenée à 10 ans.

2) L'exception :

L'agent contraint de cesser définitivement ses

---

(346) C'est le cas par exemple de l'agent mis en congé de maladie et percevant la moitié de sa rémunération. C'est aussi le cas de la femme en congé post natal et bénéficiant à ce titre de la moitié de sa rémunération... etc.

(347) Cf. loi n° 88-8 du 23 Février 1988.

(348) Cf. article 22 de la loi n° 85-12 du 5 Mars 1985.

(349) La période de service à temps partiel est prise en compte comme période de service à plein temps.

fonctions pour raison d'invalidité ([350]), n'est pas soumis à cette condition d'exercice minimum, pour pouvoir prétendre à une pension de retraite et ce quelle que soit la cause de son invalidité (maladie ordinaire, maladie de longue durée, maladie professionnelle ou accident de travail).

III - La détermination du montant de la pension de retraite

Le montant de la pension de retraite correspond, pour chaque agent, à un pourcentage de la rémunération d'activité dont il avait droit.

Ce pourcentage varie en fonction de la durée de service qu'il avait accompli.

Le montant de la pension de retraite est ainsi fixé compte tenu de trois éléments :

- la rémunération d'activité de l'agent,
- la période prise en considération pour la liquidation de sa pension,
- et le pourcentage qu'il convient d'appliquer à sa rémunération d'activité.

1) La rémunération d'activité :

A/ Le cas général :

La rémunération prise en compte pour le calcul de la pension de retraite est, en principe, celle que l'agent avait perçue le dernier mois de son activité ([351]).

Cette base de calcul est, a priori, favorable aux agents, la dernière rémunération servie étant, en général, la plus élevée de toute la carrière.

Deux remarques importantes s'imposent toutefois, à cet égard :

a/ la rémunération permanente d'activité ne

---

(350) Cf. article 23 de la loi n° 85-12 du 5 Mars 1985 ; L'ancienneté de service n'est pas non plus exigée en cas de décès de l'agent (Cf. infra-pension des survivants).

(351) Cf. article 36 de la loi n° 85-12 du 5 Mars 1985.

correspond pas toujours à celle qui est effectivement perçue par l'agent avant sa mise à la retraite. Elle correspond plutôt au total des éléments permanents qui avaient servi de base pour le calcul des contributions au titre du régime de la retraite.

En principe, la contribution d'un agent au titre d'un élément permanent de la rémunération ne suffit pas, à elle seule, pour que cet élément soit pris en compte dans l'assiette de calcul de la pension de retraite ; il faut en plus que l'élément permanent en question figure sur une liste fixée par décret ([352]).

Pourtant, le Tribunal Administratif a jugé que l'indemnité pour charge fiscale additionnelle, bien que ne figurant pas sur cette liste, doit être prise en considération dans la liquidation des pensions de retraite, car elle est prévue par la loi.

Tribunal Administratif

Affaire n° 4149, arrêt du 22 Novembre 1995, Mohamed ..... contre la Caisse Nationale de Retraite et de Prévoyance Sociale.

Dans cet arrêt, le Tribunal Administratif a précisé ce qui suit :

"Considérant que la dite caisse a pris sa décision compte tenu du fait que la charge fiscale additionnelle n'est pas citée par le décret n° 85-980 du 11 Août 1985 comme élément permanent de la rémunération prise en compte dans la liquidation des pensions de retraite.

Considérant que les dispositions relatives à la charge fiscale additionnelle sont prévues par la loi n° 89-114 du 30 Décembre 1989 relative au code de l'impôt sur le revenu des personnes physiques et de l'impôt sur les sociétés qui stipule dans son article 13 que "l'employeur et les caisses de sécurité sociale prennent n charge selon des conditions fixées par arrêté du linistre du Plan et des Finances, la charge fiscale

(352) Cf. décret n° 85-980 du 11 Août 1985 modifié asieurs reprises.

supplémentaire qui résulte de l'application du nouveau code, en ce qui concerne les traitements et salaires des agents appartenant aux secteurs public et privé.

Considérant que compte tenu de ce qui précède, l'Administration ne peut pas opposer au requérant le fait que le décret n° 85-980 sus indiqué ne fait pas référence à la charge fiscale additionnelle comme élément permanent de la rémunération pouvant être pris en compte pour la liquidation de la pension de retraite."

Par ailleurs, lorsque l'élément permanent figure sur la liste fixée par décret, cet élément doit être pris en considération dans l'assiette de calcul de la pension de retraite même si l'Administration n'a pas retenu sur cet élément les contributions au titre de la retraite.

Tribunal Administratif

Affaire n° 13.881, arrêt du 10 Juillet 1997, Khelifa ..... contre Ministre des Finances et la Caisse Nationale de Retraite et de Prévoyance Sociale (un agent percevait avant sa mise à la retraite une indemnité de logement - l'Administration n'avait pas, par erreur soumis cette indemnité à la retenue pour la retraite et la CNRPS a refusé de la prendre en compte dans l'assiette du calcul de la pension de retraite - la décision la CNRPS a été annulée par le Tribunal Administratif).

b/ En application de la loi n° 85-12 du 5 Mars 1985, il n'est pas indispensable que l'agent ait cotisé pendant une période minimum pour chaque élément

permanent de sa rémunération d'activité ([353]).

Toutefois, si pour certains éléments permanents de la rémunération, l'agent avait cotisé pendant une période inférieure à trois années, la Caisse Nationale de Retraite et de Prévoyance Sociale devra retenir sur sa pension, la différence entre la contribution qu'il avait effectivement versée et celle qu'il aurait du verser au titre de trois années.

B/ Le cas exceptionnel :

Lorsque la dernière rémunération perçue par l'agent n'est pas la meilleure de toute sa carrière, il peut demander à la Caisse Nationale de Retraite et de Prévoyance Sociale d'en faire abstraction, et de tenir compte plutôt de la meilleure rémunération qu'il avait perçue durant sa carrière.

Toutefois, l'agent doit avoir bénéficié de cette meilleure rémunération pendant au moins deux années entières.

Par ailleurs, là aussi, lorsque l'agent a cotisé au titre de cette rémunération durant une période inférieure à trois années, la Caisse Nationale de Retraite et de Prévoyance Sociale retiendra sur sa pension la différence entre la contribution effectivement retenue et celle correspondant à trois années de cotisations.

Il convient de préciser, en outre, que l'agent ne peut lors de sa mise à la retraite, exiger que sa pension soit liquidée sur la base d'avantages se rapportant

---

(353) L'ancienne législation exigeait par contre une période minimum de cotisation pour chaque élément permanent de la rémunération.

L'article 21 de l'ancienne loi n° 58-18 du 5 Février 1959 disposait en effet que : "la pension est basée sur les derniers émoluments soumis à retenues afférents à l'emploi et classe ou grade ou échelon, occupés effectivement depuis six mois au moins par le fonctionnaire ou militaire au moment de son admission à la retraite, ou, dans le cas contraire, sauf s'il y a eu rétrogradation par mesure disciplinaire, sur les émoluments soumis à retenues afférents à l'emploi et classe ou au grade et à l'échelon antérieur."

cumulativement à son dernier emploi d'activité et à d'autres fonctions qu'il avait assurées auparavant.

Tribunal Administratif

Affaire n° 2259, arrêt du 18 Novembre 1992, Ali ..... contre la Caisse Nationale de Retraite et de Prévoyance Sociale.

Dans cet arrêt, le Tribunal Administratif a précisé ce qui suit :

"Considérant que le requérant conteste la régularité de la décision de la Caisse Nationale de Retraite et de Prévoyance Sociale en date du 21 Mai 1988 ayant pour objet de refuser sa demande de révision de la liquidation de sa pension de retraite afin de lui permettre de cumuler les avantages résultant du grade qu'il occupait à sa date de mise à la retraite et ceux afférents à la fonction de chef de centre dont il était chargé durant la période allant du 21 Novembre 1957 au 13 Novembre 1961.

Considérant que selon une jurisprudence constante de ce Tribunal, la pension de retraite est liquidée sur la base de la rémunération perçue par l'agent durant une période minimum de deux années, traitement de base et indemnités comprises, et qu'il n'est pas permis dans ces conditions, de cumuler des avantages inhérents à deux situations juridiques séparées dans le temps l'une résultant d'un emploi fonctionnel et l'autre de l'ancienneté administrative...

Considérant que la liquidation de la pension de retraite par la CNRPS est jugée régulière... (rejet de la requête)."

2) La période prise en considération pour la liquidation de la pension de retraite :

Le montant de la pension de retraite est calculé essentiellement sur la base d'une période déterminée.

En application de la loi, la période globale devant être prise en considération pour la liquidation de la pension de retraite comprend :

- les périodes pour lesquelles l'agent a effectivement versé ses contributions au titre du régime de la retraite à la Caisse Nationale de Retraite et de

Prévoyance Sociale,

- les périodes de bonification légale dont il aurait bénéficié,
- les périodes de services militaires obligatoires qu'il aurait accomplis,
- les périodes de services qu'il aurait validés,
- et les périodes pour lesquelles l'agent aurait contribué au titre du régime de la retraite auprès d'un autre organisme de sécurité sociale et dont les contributions seraient transferées à la Caisse Nationale de Retraite et de Prévoyance Sociale.

A/ Les périodes pour lesquelles les contributions au titre du régime de la retraite ont été versées à la Caisse Nationale de Retraite et de Prévoyance Sociale :

Ces périodes ne peuvent être prises en considération pour la liquidation de la pension de retraite que si les contributions y afférentes avaient été effectivement versées à la Caisse Nationale de Retraite et de Prévoyance Sociale.

Dans le cas où ces contributions n'avaient pas été versées à la caisse, par la faute de l'employeur, l'agent peut intenter une action en justice pour réparation du préjudice subi.

L'agent ne peut pas, dans ce cas, exiger la prise en considération des services en question dans la liquidation de sa pension de retraite.

Tribunal Administratif

Affaire n° 2113, arrêt du 29 Septembre 1993, Moncef ..... contre la Caisse Nationale de Retraite et de Prévoyance Sociale.

Par ailleurs, les périodes d'exercice à mi-temps sont prises en compte pour la retraite comme périodes d'exercice à plein temps ([354]).

Il en est de même pour les périodes de congé de maladie accordées aussi bien à plein traitement qu'à traitement partiel, ainsi que pour les périodes de

---

(354) Cf. décret n° 85-839 du 17 Juin 1985.

disponibilité d'office ([355]).

B/ Les bonifications légales :

Les agents de la Fonction Publique peuvent bénéficier de périodes de bonifications légales venant s'ajouter à la période prise en considération pour le calcul de la pension de retraite ([356]).

Les contributions au titre de ces périodes de bonification sont prises en charge en totalité par l'employeur ([357]).

Ces périodes de bonifications légales sont accordées au profit des catégories suivantes de personnels :

a) Les ouvriers affectés à des travaux pénibles et insalubres ([358]) :

Les ouvriers affectés à des travaux pénibles et insalubres ont droit au bénéfice de bonifications légales conformément aux indications ci-après :

Nombre d'années de boni-fication	Période de services minimum effectués	Période de services minimum accomplis dans des tâches pénibles et insalubres
5 ans	35 ans	15 ans
4 ans	25 ans	15 ans
3 ans	20 ans	15 ans
2 ans	15 ans	15 ans

b) Les agents exerçant des fonctions astreignantes ([359]) :

---

(355) Cf. article 69 dernier paragraphe de la loi n° 83-112 du 12 Décembre 1983 telle qu'elle a été modifiée par la loi n° 97-83 du 20 Décembre 1997.
Cf. également circulaire n° 3 du 23 Janvier 1998.

(356) Cf. art. 32 de la loi n° 85-12 du 5 Mars 1985.

(357) Cf. art. 34 de la loi n° 85-12 du 5 Mars 1985.

(358) Cf. décret n° 85-1177 du 24 Septembre 1985.

(359) Cf. décret n° 85-1178 du 24 Septembre 1985.

Les agents exerçant des fonctions astreignantes et totalisant 35 ans de services au moins, dont 15 ans dans des fonctions astreignantes, peuvent être mis à la retraite avant 60 ans ; dans ce cas, une bonification égale à la période qui leur reste à accomplir pour atteindre l'âge de 60 ans, leur est accordée.

c) Les agents appartenant aux cadres actifs ([360]) :

Les agents des cadres actifs mis à la retraite avant l'âge de 60 ans, bénéficient d'une bonification légale conformément aux indications ci-après :

Années de bonification	Période de services minimum	Durée de services minimum en qualité de cadre actif
5 ans	35 ans	15 ans
4 ans	25 ans	15 ans
3 ans	20 ans	15 ans
2 ans	15 ans	15 ans

d) Les militaires, les agents des forces de sécurité intérieure et les personnels des services actifs des douanes :

Ces agents ont droit à une bonification égale à la période qui leur reste à accomplir pour atteindre l'âge de 60 ans, au cas où ils auraient été victimes de blesseures contractées en service et les rendant définitivement incapables d'exercer leurs fonctions ([361]).

e) Les agents atteints d'une invalidité d'au moins 80 %, contractée en service et résultant de blessures reçues au cours ou à l'occasion

---

(360) Cf. Volume I Chapitre VII et décret n° 67-282 du 26 Août 1967, décrets n°s 84-749, 84-750, 84-754 et 84-755 des 30 Avril 1984, décret n° 88-2131 du 31 Décembre 1988 et décret n° 81-1600 du 24 Novembre 1981.

(361) Cf. article 33 (nouveau) de la loi n° 85-12 du 5 Mars 1985 tel qu'il a été modifié par la loi n° 88-71 du 27 Juin 1988.

d'opérations de défense ou de sécurité de la patrie, ou de secours en cas de calamités naturelles :

Ces agents ont droit à une bonification égale à la période qui leur reste à accomplir pour atteindre l'âge de 60 ans.

f) Les agents mis à la retraite pour suppression d'emplois :

Ces agents ont droit à une bonification égale à la période qui leur reste à accomplir pour atteindre l'âge de 60 ans.

g) Les agents mis à la retraite d'office :

Ces agents ont droit à une bonification égale à la période qui leur reste à accomplir pour atteindre l'âge de 60 ans.

Toutefois, le rendement de la bonification consentie à ces agents ne doit pas dépasser 20 % des éléments de rémunération qui ont servi de base pour la liquidation de leur pension.

Par ailleurs, les périodes accomplies par les militaires et les agents des forces de sécurité intérieure, dans le cadre des missions de maintien de la paix à l'étranger, sont comptées double pour la liquidation de la pension de retraite, sous réserve que l'agent et son employeur aient procédé au règlement des contributions afférentes à ces périodes ([362]).

C/ Les services militaires obligatoires :

Les services militaires obligatoires sont intégralement pris en compte pour le calcul de la pension de retraite.

Ces services sont, par ailleurs, les seuls à ne pas être soumis au versement des contributions au profit de la Caisse Nationale de Retraite et de Prévoyance Sociale.

D/ Les services ayant fait l'objet de validation :

Les agents de la Fonction Publique ont le droit de

---

(362) Cf. loi n° 92-54 du 9 Juin 1992.

faire valider auprès de la Caisse Nationale de Retraite et de Prévoyance Sociale toute période d'activité qui n'aurait pas été prise en compte pour la liquidation de la pension de retraite.

Cette validation peut être totale ou partielle, elle est effectuée selon les conditions prévues par la loi n° 95-105 du 14 Décembre 1995 ([363]).

a/ Les périodes pouvant être validées

En application de l'article 2 de cette loi, la validation de service peut concerner les périodes ci-après ([364]) :

- Les périodes d'exercice en Tunisie, assujetties au régime de la retraite :

Lorsque l'agent apporte la preuve qu'il a accompli en Tunisie une période d'exercice assujettie au régime de la retraite, mais que cette période n'avait pas été prise en compte pour le calcul de sa pension, il peut demander à la Caisse Nationale de Retraite et de Prévoyance Sociale de valider la dite période.

La caisse est tenue d'accepter sa demande de validation.

Tribunal Administratif

Affaire n° 2656, arrêt du 4 Mai 1994, Mahmoud ..... contre la Caisse Nationale de Retraite et de Prévoyance Sociale.

---

(363) Cette loi a abrogé les articles 14 à 21 de la loi n° 85-12 du 5 Mars 1985.

(364) Avant l'entrée en vigueur de la loi n° 95-105 du 14 Décembre 1995, les cas de validation étaient très nombreux ; La loi permettait même de valider les périodes de mise en disponibilité ou de congé sans solde (Cf. article 16 de la loi n° 85-12 du 5 Mars 1985 tel qu'il a été modifié par la loi n° 88-71 du 27 Juin 1988 ; Cf. articles 12 et 13 du décret n° 72-257 du 12 Août 1972 portant réorganisation de l'Ecole Normale Supérieure, et décret n° 81-481 du 20 Avril 1981 fixant la situation administrative des élèves de l'Ecole Nationale d'Administration et article 24 du décret n° 85-841 du 17 Juin 1985 fixant le statut particulier des personnels enseignants exerçant dans les Ecoles Normales d'Instituteurs, les Ecoles d'Application et les Ecoles Primaires).

Dans cet arrêt, le Tribunal Administratif a précisé ce qui suit :

"Considérant que le requérant a présenté un recours en annulation contre la décision implicite de refus de la Caisse Nationale de Retraite et de Prévoyance Sociale de répondre à sa demande de révision de sa pension de retraite pour tenir compte des services qu'il a accomplis avant son recrutement dans le corps de la police.

Considérant qu'il y a lieu de relever de prime abord que la Caisse Nationale de Retraite et de Prévoyance sociale ne dispose pas d'un pouvoir discrétionnaire en matière de pensions mais que son rôle se limite à vérifier si le bénéficiaire de la pension remplit les conditions juridiques nécessaires et de fixer les mesures devant être mises en œuvre pour servir la dite pension.

Considérant que dans l'exercice de ses attributions, la caisse est soumise au contrôle du juge administratif.

Considérant qu'il ressort des pièces figurant au dossier que le requérant a présenté à la caisse un ensemble d'attestations provenant de son employeur et qui prouvent de manière absolue qu'il a exercé ses fonctions auprès du groupement des sociétés coopératives de l'industrie Tunisienne depuis le 8 Octobre 1941 et qu'il a continué à occuper dans le dit groupement divers emplois jusqu'au jour où il a présenté sa démission le 24 Juin 1954.

Considérant que la caisse, en prétendant que les pièces fournies par le requérant ne permettaient pas de fixer avec précision la période durant laquelle il a exercé ses fonctions auprès de la coopérative, ne s'est pas basée sur des faits exacts dans la mesure où ces pièces prouvent que l'agent a effectivement exercé ses fonctions de manière continue et sans interruption jusqu'à la date de son recrutement dans le corps de la sécurité nationale.

En conséquence, la décision objet du recours est jugée irrégulière."

- Les périodes d'exercice à l'étranger effectuées au titre de la coopération technique:

Les agents de la Fonction Publique détachés auprès de l'Agence Tunisienne de Coopération Technique pour exercer à l'étranger peuvent faire valider auprès de la Caisse Nationale de Retraite et de Prévoyance Sociale la période de service correspondant à leur détachement(365).

Cette validation n'a lieu qu'au cas où l'agent n'aurait pas versé à la dite caisse, et dans un délai de trois mois à compter de son détachement, ses contributions au titre de la retraite conformément aux dispositions de la loi n° 88-8 du 23 Février 1988 (366).

- Les périodes de mise en disponibilité spéciale pour rapprochement d'époux (367) :

---

(365) Pour tous les autres cas de détachement, il n'y a pas lieu à validation, du fait que les contributions afférentes à ces périodes sont, en principe, directement versées à la Caisse Nationale de Retraite et de Prévoyance Sociale, pendant la période de détachement.

(366) Ce délai de trois mois a été fixé par le décret n° 96-1755 du 23 Septembre 1996.

La loi n° 88-8 du 23 Février 1988 dispose notamment que : "le détachement auprès de l'Agence Tunisienne de Coopération Technique, donne lieu au paiement de l'ensemble des cotisations aux régimes de pension de retraite.

La contribution mise à la charge de l'agent est dans tous les cas supportée par l'agent détaché.

La part de la cotisation normalement mise à la charge de l'employeur est supportée par le budget de l'Etat si la rémunération de l'agent détaché est inférieure au double de la rémunération qu'il percevait avant son détachement et par l'agent lui-même, si cette rémunération est égale ou supérieure au seuil précité."

(367) Pour les agents mis en disponibilité spéciale suite à leur élection à la Chambre des Députés, il n'ya pas lieu à validation, du fait que les périodes correspondant à cette mise en disponibilité spéciale sont prises en compte automatiquement en tant que périodes de service pour la liquidation de la pension de retraite et ce quel que soit le régime de retraite pour lequel l'agent a opté au moment de la cessation définitive de ses fonctions (régime spéciale de retraite prévu en faveur des députés ou régime général de retraite applicable aux fonctionnaires).

Les périodes de mise en disponibilité spéciale pour rapprochement d'époux peuvent être validées auprès de la Caisse Nationale de Retraite et de Prévoyance Sociale, et ce en application de l'article 2 de la loi n° 95-105 du 14 Décembre 1995 ([368]).

b/ La procédure de validation

La validation de ces périodes a lieu sur la demande écrite de l'agent concerné ou de ses ayants droit.

Cette demande doit être présentée à la Caisse Nationale de Retraite et de Prévoyance Sociale, dans un délai maximum de deux années à compter de la fin de la période à valider.

Les demandes de validation ne peuvent, par ailleurs, être présentées une année après l'âge de mise à la retraite de l'agent concerné.

Tribunal Administratif

Affaire n° 2079, arrêt du 4 Mai 1994, Mohamed ..... contre la Caisse Nationale de Retraite et de Prévoyance Sociale.

Dans cet arrêt, le Tribunal Administratif a précisé que "même si le législateur n'a pas expressément affirmé que l'agent qui ne présenterait pas sa demande dans le délai d'un an n'a plus droit à la validation, la jurisprudence a considéré que la présentation de la demande en dehors du délai d'un an prévu par l'article 14 susvisé entraîne la perte du droit de l'agent de valider ses services antérieurs."

c/ Le prix de la validation

Lors de la présentation de la demande de

---

(368) La possibilité pour l'agent mis en disponibilité spéciale pour rapprochement d'époux, de payer directement à la Caisse Nationale de Retraite et de Prévoyance Sociale, les contributions afférentes au régime de la retraite, n'est plus permise.

L'article 4 du décret n° 85-762 du 22 Mai 1985 permettant à ces agents de verser directement à la Caisse Nationale de Retraite et de Prévoyance Sociale, les contributions afférentes au régime de la retraite, a été tacitement abrogé par la loi n° 95-105 du 14 Décembre 1995.

validation, l'agent doit procéder au payement d'une cotisation dont le taux varie, en fonction de son âge.

Le taux de cette cotisation est fixé ainsi qu'il suit :

Age du postulant	Taux de cotisation par rapport à la rémunération de l'agent
jusqu'à 24 ans	23 %
de 25 à 29 ans	24 %
de 30 à 34 ans	25 %
de 35 à 39 ans	27 %
de 40 à 44 ans	28 %
de 45 à 49 ans	29 %
de 50 à 54 ans	31 %
55 ans et plus	32 %

La validation est effectuée sur la base de la rémunération prise en considération pour le calcul de la pension de retraite. Si la pension n'est pas encore déterminée, le taux de cotisation s'applique à la dernière rémunération servie à l'agent à la date de la demande de validation.

E/ Les services dont les contributions ont été transférées au profit de la Caisse Nationale de Retraite et de Prévoyance Sociale :

Les agents qui, avant leur affiliation à la Caisse Nationale de Retraite et de Prévoyance Sociale, auraient cotisé au titre du régime de la retraite auprès d'une autre caisse de sécurité sociale, peuvent demander de transférer à la Caisse Nationale de Retraite et de Prévoyance Sociale les dites cotisations.

A l'occasion de cette opération de transfert, les agents doivent, le cas échéant, verser à la Caisse Nationale de Retraite et de Prévoyance Sociale, la différence entre le montant dû au titre de la validation de la période d'exercice correspondant à ces cotisations et celui des contributions transférées.

Une fois les contributions transférées, et le montant des cotisations régularisé, la période d'exercice dont il s'agit est prise en compte pour la liquidation de la pension de retraite ([369]).

3) Le pourcentage à appliquer à la rémunération d'activité lors de la liquidation de la pension de retraite :

Le montant de la pension de retraite n'est autre qu'un pourcentage de la rémunération d'activité de l'agent concerné.

Ce pourcentage varie selon la durée des "services" effectués par l'agent.

Cette durée de service se subdivise en annuités.

Les périodes dont la durée est inférieure à une année, sont décomptées sur la base du trimestre.

Le reliquat est compté pour un trimestre s'il est égal au moins à 45 jours, et n'est pas pris en considération s'il est inférieur à cette limite.

Une fois la période de service déterminée, et la rémunération d'activité fixée, il est procédé à la liquidation de la pension de retraite conformément aux indications ci-après :

Durée de service	**Pourcentage à appliquer à la rémunération d'activité**
Les premières dix années d'exercice	2 % par annuité (et 0,5 % par trimestre)
Les deuxièmes dix années d'exercice	3 % par annuité (et 0,75 % par trimestre)
A partir de la 21ème année d'exercice et jusqu'à la fin de la 40ème année d'exercice	2 % par annuité (et 0,5 % par trimestre)

Ainsi, et à titre d'illustration, le montant de la pension de retraite d'un agent ayant exercé pendant 20 ans

(369) Cf. loi n° 88-84 du 16 Juillet 1988.

correspond à 50 % de sa rémunération d'activité (20 % pour les dix premières années et 30 % pour les dix années suivantes).

Si l'agent avait exercé pendant 30 ans, sa pension de retraite sera égale à 70 % (50 % pour les premières et deuxièmes décades et 20 % pour la 3ème).

En tout état de cause, le montant de la pension de retraite ne peut dépasser le seuil de 90 % de la rémunération d'activité (20 + 30 + 40) ([370]).

Par ailleurs, le montant de la pension de retraite ne doit pas être inférieur aux deux tiers du salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) calculé sur la base de 2400 heures de travail par an ([371]).

IV - Le payement des pensions de retraite

Il convient de préciser à cet égard :

- la date de jouissance de la pension de retraite,
- ses modalités de payement,
- les effets du défaut de payement de la pension,
- et ses caractères particuliers.

1) La date de jouissance de la pension de retraite :

Les agents mis à la retraite ne jouissent pas dans tous les cas de leur pension de façon immédiate.

Ils peuvent dans certains cas se voir obligés d'attendre une période plus ou moins longue pour bénéficier effectivement de leur pension ([372]).

A/ Jouissance immédiate de la pension de retraite :

Les agents bénéficient immédiatement de leurs pensions lorsqu'ils sont mis à la retraite :

- pour limite d'âge,
- pour invalidité,

---

(370) Cf. art. 38 de la loi n° 85-12 du 5 Mars 1985.

(371) Cf. art. 39 de la loi n° 85-12 du 5 Mars 1985.

(372) Cf. loi n° 88-71 du 27 Juin 1988.

- pour suppression d'emploi,
- par décision unilatérale de l'employeur,
- sur leurs demandes, pour les mères ayant au moins trois enfants âgés de moins de 20 ans, ou un enfant profondément handicapé,
- ou pour les fonctionnaires députés, à la fin de leur mandat parlementaire ([373]).

B/ Jouissance différée de la pension de retraite :

Les agents, qui, sur leur demande, sont mis à la retraite avant qu'ils n'aient atteint l'âge légal, ne jouissent de leur pension qu'à l'âge de 50 ans.

Il en est de même pour les agents mis à la retraite pour insuffisance professionnelle.

Quant aux agents révoqués, radiés des cadres, ou démissionnaires, ils ne bénéficient de leurs pensions que lorsqu'ils atteignent l'âge légal de la retraite.

Dans tous les cas, la date de jouissance de la pension de retraite est fixée au premier jour du mois suivant celui au cours duquel l'agent en acquiert le droit.

2) Les modalités de payement de la pension de retraite :

La pension de retraite est payable mensuellement et à terme échu.

Le payement a lieu par mandat carte ou par virement bancaire ou postal selon le choix exprimé par l'agent ([374]).

3) Les effets du défaut de payement de la pension de retraite :

Lorsque la Caisse Nationale de Retraite et de Prévoyance Sociale refuse indûment de payer une pension de retraite, elle peut être condamnée à en payer les arrierés ainsi que les intérêts légaux y afférents.

---

(373) Cf. loi n° 88-145 du 31 Décembre 1988 (article 76).

(374) Cf. art. 51 de la loi n° 85-12 du 5 Mars 1985.

Tribunal Administratif

Affaire n° 934, arrêt du 8 Juin 1992, Fatma ..... contre la Caisse Nationale de Retraite et de Prévoyance Sociale.

Dans cet arrêt, le Tribunal Administratif a précisé ce qui suit :

"Considérant qu'il est établi au vu des pièces figurant au dossier que le Tribunal Administratif a, en date du 12 Juillet 1986, prononcé au profit de l'héritier du défenseur un jugement portant annulation de la décision de la Caisse Nationale de Retraite et de Prévoyance Sociale refusant de faire bénéficier l'agent considéré de la rente viagère cumulable avec la pension de retraite et ce à compter du 1er Janvier 1977, date de sa mise à la retraite.

Considérant que ce jugement revêt le caractère de jugement déclaratif de droits, et qu'en conséquence il doit avoir un effet rétroactif.

Considérant qu'en application des articles 293 et 294 du code des obligations et des contrats, auxquels il faut se référer en cas de silence des textes particuliers, l'intérêt légal d'une créance suit le principal de la dite créance arrivé à terme à partir du 1er Janvier 1977 en ce qui concerne les 2.626,085 Dinars et ce compte tenu du fait que ce montant représente les arrièrés dus à l'héritier à compter de la date de mise à la retraite de l'agent ..."

4) Les caractères de la pension de retraite ([375]) :

La pension de retraite revêt un caractère personnel ; c'est une pension viagère, incessible, et ne peut en aucun cas être soumise à déchéance.

Tribunal Administratif

Affaire n° 3406, arrêt du 5 Mai 1993, Taïeb ..... contre la Caisse Nationale de Retraite et de Prévoyance Sociale.

Dans cet arrêt, le Tribunal Administratif a précisé ce

---

(375) Cf. articles 2 et 3 de la loi n° 85-12 du 5 Mars 1985.

qui suit :

"Considérant que contrairement à ce que prétend le défenseur, la loi n° 85-12 du 5 Mars 1985 relative au régime des pensions dispose dans son article 3 que le droit à une pension de retraite ou à une pension de survivant est incessible et ne peut en aucun cas faire l'objet d'une déchéance quelconque.

Considérant que la permanence de ce droit permet à son titulaire de le réclamer de nouveau sous réserve de respecter en cas de recours en annulation, les délais de recours prévus par l'article 40 de la loi relative au Tribunal Administratif applicables à compter de la date de la dernière demande adressée à l'Administration concernée."

Par ailleurs, la pension de retraite ne peut faire l'objet d'une mesure de saisie que dans des cas exceptionnels ([376]).

En effet, en application de l'article 49 de la loi n°85-12 du 5 Mars 1985, la saisie de la pension de retraite n'est possible que pour le payement :

- des pensions alimentaires à la charge du retraité, prévues par les articles 38, 43, 45, 46 et 48 du code du statut personnel,
- des dettes en vers l'Etat, les collectivités locales ou les établissements publics,
- et des dettes prévues par l'article 199 du code

---

(376) Cf. art. 49 de la loi n° 85-12 du 5 Mars 1985.

des droits réels (377).

Le bénéficiaire d'une pension de retraite peut fixer le lieu de payement de sa pension (domiciliation auprès d'une banque) et peut même s'engager à ne pas annuler cette domiciliation sans l'accord préalable de la banque domiciliataire.

Dans ce cas la Caisse Nationale de Retraite et de Prévoyance Sociale ne doit donner suite à l'annulation de la domiciliation qu'après accord de la banque domiciliataire.

V - la révision du montant de la pension de retraite

Le montant de la pension de retraite peut être révisé dans trois cas :

- lorsqu'une erreur se serait glissée lors de son attribution ou de son calcul,
- lorsque la rémunération prise en compte pour son calcul aurait fait l'objet d'une modification,
- lorsque son bénéficiaire aurait repris une activité publique.

1) Rectification des erreurs entachant

---

(377) L'article 199 du code des droits réels dispose ce qui suit : "les créances privilégiées sur la généralité des meubles et immeubles sont celles-ci après exprimées et s'exercent dans l'ordre suivant :

1) les frais funéraires,

2) les créances des médecins, pharmaciens, gardes-malades pour leur soins et fournitures dans les six derniers mois,

3) les frais de justice faite dans l'intérêt commun de tous les créanciers pour la conservation et la réalisation du gage commun,

4) les sommes dues au trésor public pour impôts, taxes et autres droits de toute nature, dans les conditions prévues par la législation en vigueur,

5) les salaires dues aux gens de service, et à tous les autres salariés, les sommes dues pour fournitures de subsistance, faites au débiteur et à sa famille, ainsi que la pension alimentaire due par le débiteur, le tout pour les six derniers mois."

l'attribution ou le calcul des pensions de retraite :

La Caisse Nationale de Retraite et de Prévoyance Sociale est en droit de rectifier toute erreur qui se serait glissée dans l'attribution ou dans le calcul de la pension de retraite ([378]).

Le bénéficiaire de la pension ne peut invoquer de droits acquis à cet égard.

Ces rectifications peuvent d'ailleurs, être apportées à tout moment.

L'agent doit, par ailleurs, rembourser à la Caisse Nationale de Retraite et de Prévoyance Sociale toute somme qui lui aurait été payée indûment. Ce remboursement peut être reclamé jusqu'à l'échéance du délai de prescription applicable aux dettes civiles.

Tribunal Administratif

Affaire n° 2023, arrêt du 3 Février 1993, Khelifa ..... contre la Caisse Nationale de Retraite et de Prévoyance Sociale ([379])

Dans cet arrêt, le Tribunal Administratif a jugé "qu'à défaut de dispositions particulières, la Caisse Nationale de Retraite et de Prévoyance Sociale est en droit de réclamer au requérant les dettes qui sont à sa charge et qui ne peuvent être déchues que 15 années après la date de leur naissance et ce en application de l'article 402 du code des droits réels."

---

(378) Cf. art. 54 de la loi n° 85-12 du 5 Mars 1985.

(379) Cf. dans le même sens :
Tribunal Administratif
- Affaire n° 4168, arrêt du 12 Juillet 1995.
- et Affaire n° 3302, arrêt du 22 Novembre 1995.

2) La péréquation des pensions de retraite [380] **:**

La péréquation est une opération qui consiste à réviser le montant de la pension de retraite, en réajustant son assiette de liquidation, pour y intégrer toute augmentation décidée par suite de la création de nouvelles indemnités ou primes, ou de la majoration du montant d'un ou de plusieurs éléments permanents de la rémunération pris en compte dans cette assiette.

En contrepartie, le bénéficiaire de la pension, ainsi que son dernier employeur, sont tenus, chacun en ce qui le concerne, de payer à la Caisse Nationale de Retraite et de Prévoyance Sociale le supplément de contribution dont il est redevable.

Le supplément de contribution à la charge du retraité, sera prélevé mensuellement sur sa pension pendant une période de 36 mois.

Par ailleurs, si la modification des éléments de rémunération résulte d'une réforme statutaire, la péréquation de la pension sera effectuée au vu des décisions portant concordance entre l'ancienne et la nouvelle situation statutaire du grade ou de l'emploi concernés.

Au cas où la réforme statutaire aboutit à la suppression de certains grades ou emplois, la péréquation de la pension des agents titulaires de ces grades ou emplois a lieu par référence à celle servie aux agents titulaires des grades ou emplois dans lesquels ils auraient été reclassés .

---

(380) Cf. article 37 de la loi n° 85-12 du 5 Mars 1985 qui dispose que : "La péréquation de la pension est effectuée lors de toute augmentation de l'un quelconque des éléments de la rémunération correspondante au grade ou à la fonction sur la base de laquelle a été liquidée la pension.

La péréquation de la pension est également effectuée lors de l'institution d'une indemnité permanente concernant le grade ou la fonction sur la base de laquelle a été liquidée la pension."

Tribunal Administratif

Affaire n° 2822, arrêt du 19 Octobre 1994, Mustapha ..... contre Ministre de la Santé Publique.

Lorsque la majoration porte sur un élément variable de la rémunération prise en compte pour le calcul de la pension (telle que la prime de rendement), la Caisse Nationale de Retraite et de Prévoyance Sociale ne peut pas refuser d'effectuer la péréquation de la pension considérée. Cette péréquation a lieu sur la base du pourcentage appliqué à cet élément de rémunération lors de la liquidation de la pension ([381]).

Tribunal Administratif

Affaire n° 3361, arrêt du 14 Juin 1995, Faouz ..... contre la Caisse Nationale de Retraite et de Prévoyance Sociale.

3) La reprise d'une activité publique après la mise à la retraite :

L'agent mis à la retraite avant d'atteindre l'âge légal, peut, acquérir de nouveaux droits pour la retraite, s'il reprend une activité publique.

Il doit, dans ce cas, demander la suspension du service de sa pension ; sinon, la nouvelle période d'activité ne serait pas prise en compte pour réviser ultérieurement le montant de sa pension de retraite.

Tribunal Administratif

Affaire n° 1856, arrêt du 29 Novembre 1991, Ali ..... contre la Caisse Nationale de Retraite et de Prévoyance Sociale.

Cependant, la reprise de service après une mise à la retraite anticipée ne doit, en aucune manière, avoir pour seul objet d'améliorer la pension de retraite. Une telle mesure serait contraire à l'esprit de la loi.

---

(381) Cf. circulaire n° 51/PM/DGFP du 7 Octobre 1985.

Tribunal Administratif

Affaire n° 3289, arrêt du 29 Décembre 1993, Béchir ..... contre la Caisse Nationale de Retraite et de Prévoyance Sociale (un agent a été mis à la retraite anticipée puis a été recruté par le même employeur sur la base d'un contrat lui accordant une rémunération substantielle - le Tribunal Administratif a jugé que la Caisse Nationale de Retraite et de Prévoyance Sociale est en droit de refuser la liquidation de la pension de retraite sur la base de la rémunération accordée dans le cadre du nouveau contrat).

Il est remarqué enfin, que la reprise d'une activité publique par un agent mis à la retraite pour limite d'âge, ne lui confère aucun nouveau droit permettant d'effectuer une péréquation du montant de sa pension ([382]).

Paragraphe II : Protection sociale des agents bénéficiaires d'une pension de retraite

Les agents retraités et qui perçoivent effectivement leurs pensions, continuent de bénéficier, eux mêmes, ainsi que les membres de leurs familles :

- des indemnités familiales et de l'indemnité pour salaire unique, au cas où ils en ont droit ([383]),
- et d'une couverture contre les risques de maladie et d'accidents sous réserve qu'ils soient domiciliés en Tunisie ([384]).

Tribunal Administratif

Affaire n° 677, arrêt du 21 Mai 1990, Mohamed ..... contre la Caisse Nationale de Retraite et de Prévoyance Sociale.

Ces avantages leur sont servis dans les mêmes conditions que leurs homologues en activité.

La cotisation supplémentaire dont ils seraient

---

(382) Cf. art. 55 de la loi n° 85-12 du 5 Mars 1985.

(383) Cf. art. 40 de la loi n° 85-12 du 5 Mars 1985.

(384) Cf. article 1er (6è) de la loi n° 72-2 du 15 Février 1972.

redevables au cas où ils auraient adhéré au régime facultatif d'assurance maladie est fixée à 2% de leur pension ([385]) ([386]).

Sous-Section II : l'allocation de vieillesse

Les agents qui atteignent l'âge légal de la retraite, sans qu'ils aient satisfait à la condition d'ancienneté minimum exigée pour avoir droit à une pension de retraite, bénéficient, en remplacement de la dite pension, d'une allocation de vieillesse ([387]).

I - Conditions d'octroi de l'allocation de vieillesse

L'allocation de vieillesse est octroyée sur la demande de l'agent concerné.

Cette demande doit toutefois, être formulée dans un délai maximum d'une année à compter de la cessation définitive des fonctions.

La dite demande ne peut par ailleurs, être satisfaite que si l'agent a déjà accompli 5 ans de services au moins et qu'il a atteint l'âge légal de la retraite.

---

(385) Cf. article 15 du décret n° 73-91 du 12 Mars 1973.

(386) La loi n° 67-20 du 31 Mai 1967 portant statut général des militaires dispose dans ses articles 66 et 67 ce qui suit :

Art. 66 : "les militaires en position de réforme pour infirmité incurable ou prolongée, bénéficient de la gratuité des soins, ainsi que leur famille, dans les conditions fixées aux articles 64 et 65 de la présente loi, et ce tant qu'ils sont titulaires d'une pension de réforme ou d'une pension d'invalidité."

Art. 67 : "le militaire en position de retraite d'ancienneté et son épouse, bénéficient leur vie durant, ainsi que leurs enfants mineurs, de la gratuité des soins dans les conditions prévues à l'article 63 de la présente loi."

(387) Cf. article 42 alinéa 2 de la loi n° 85-12 du 5 Mars 1985.

II - Le montant de l'allocation de vieillesse

Le montant de l'allocation de vieillesse n'est pas calculé, comme il en est pour la pension de retraite, par référence à la rémunération d'activité de l'agent et la durée des services qu'il a accomplis.

Ce montant est fixé forfaitairement à la moitié du salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) rapporté à une durée de travail de 2400 heures par an.

III - Constitution et contenu du dossier de l'allocation de vieillesse

Le dossier de l'allocation de vieillesse est constitué lorsque l'agent atteint la limite d'âge légal.

Ce dossier doit comporter :

- une demande écrite formulée par l'agent,
- la décision de cessation définitive des fonctions,
- et un relevé des services qu'il a accomplis.

Sous-Section III : Remboursement des contributions au régime de la retraite

En principe, les contributions au régime de la retraite ne sont pas remboursables.

Toutefois, les agents qui auraient cessé définitivement leurs fonctions sans avoir satisfait la condition d'ancienneté minimum exigée pour avoir droit à une pension, peuvent, dans un délai d'un an, à compter de l'âge légal de retraite, réclamer le remboursement du montant des contributions qu'ils avaient versées ([388]).

Toutefois, ces agents ne doivent pas avoir demandé en parallèle de bénéficier d'une allocation de vieillesse.

---

(388) Cf. article 42 alinéa 1er de la loi n° 85-12 du 5 Mars 1985.

Sous-Section IV : Indemnisation du préjudice dû à une incapacité permanente résultant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle

Si l'agent est atteint d'une incapacité permanente de travail par suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, il a droit non seulement à la prise en charge par son employeur des frais de soins nécessaires pour son rétablissement, mais également à l'indemnisation du préjudice qu'il aura subi du fait de son incapacité.

Toutefois, cette indemnisation n'est pas toujours accordée de façon immédiate.

En effet, l'indemnisation n'est accordée immédiatement que si l'agent a été contraint de cesser définitivement ses fonctions par suite de la maladie professionnelle ou de l'accident de travail.

Le régime d'indemnisation des incapacités permanentes dues aux accidents de travail et aux maladies professionnelles est fixée par la loi n° 95-56 du 28 Juin 1995 ([389]).

Ce régime ne s'applique pas aux militaires, aux agents des forces de sécurité intérieure, et aux agents des douanes ([390]) ; Ces corps bénéficient, de régimes particuliers.

---

(389) Cf. circulaire n° 6 du 18 Janvier 1996.

(390) Ces régimes particuliers sont fixés :

- pour les militaires, par la loi du 11 Octobre 1972 telle qu'elle a été modifiée par la loi n°85-7 du 22 Février 1985, la loi n° 90-81 du 7 Août 1990 et la loi n° 92-104 du 2 Novembre 1992,
- pour les agents des forces de sécurité intérieure, par la loi n° 82-70 du 6 Août 1982,
- et pour les agents des douanes, par la loi n° 95-46 du 15 Mai 1995.

Paragraphe I : Définition de l'incapacité permanente

L'incapacité de travail résultant d'une maladie professionnelle ou d'un accident de travail est qualifiée d'incapacité permanente lorsque ses effets persistent après la consolidation de la blessure ou la guérison apparente.

Le degré de réduction permanente de la capacité professionnelle ou fonctionnelle résultant de l'accident de travail ou de la maladie professionnelle est dit "taux d'incapacité permanente de travail."

Ce taux est déterminé par rapport à la capacité que possédait la victime au moment de l'accident ou de la constatation de la maladie.

Il est fixé en fonction de la nature de la maladie ou de la gravité de l'accident, de l'état général de la victime, de son âge, de ses facultés physiques et mentales ainsi que de ses aptitudes et qualifications professionnelles ([391]).

Paragraphe II : Indemnisation de l'incapacité permanente

Il y a lieu de distinguer entre deux cas d'incapacité permanente :

- cas où l'incapacité permanente n'empêche pas l'agent de reprendre son travail,
- et cas où l'incapacité permanente rend l'agent définitivement invalide sur le plan professionnel.

1) Cas où l'incapacité permanente n'empêche pas l'agent de reprendre son service :

Dans ce cas, l'incapacité permanente n'est indemnisée que lorsque l'agent atteint l'âge légal de la retraite.

Ainsi, au cas où un agent cesserait définitivement

---

(391) Cf. loi n° 94-28 du 21 Février 1994 et article 21 de la loi n° 95-56 du 28 Juin 1995.

ses fonctions suite à une mise à la retraite anticipée, à une démission, à une révocation ou à un licenciement, il devra attendre l'âge de la retraite pour se faire indemniser de l'incapacité permanente dont il avait été atteint en cours de carrière.

Par ailleurs, l'agent n'a droit à l'indemnisation que si le taux d'incapacité permanente dont il est atteint est supérieur à 5 %.

Cette indemnisation lui sera accordée en fonction du taux d'incapacité déclarée, et ce conformément aux indications ci-après :

Taux de l'incapacité	**Mode et montant de l'indemnisation**
Supérieur à 5 % et inférieur à 15 %	L'agent a droit à un capital égal à trois fois le montant de la rémunération mensuelle perçue avant l'accident ou la maladie, multiplé par le taux d'incapacité permanente.
Supérieur à 15 %	L'agent a droit à une rente compensatrice calculée comme suit : **a)** pour la partie du taux d'incapacité qui ne dépasse pas 50 % : la rente est égale au montant de la rémunération mensuelle perçue avant l'accident ou la maladie, multiplié par la moitué du taux d'incapacité. **b)** pour la partie du taux qui dépasse 50 % : la rente est égale au montant de la rémunération mensuelle perçue avant l'accident ou la maladie, multiplié par une fois et demi le taux d'incapacité.

2) Cas où l'incapacité permanente rend l'agent définitivement invalide sur le plan professionnel :

Lorsque l'agent est mis à la retraite par suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, il a droit au service immédiat d'une rente compensatrice du préjudice corporel subi.

Cette indemnité est cumulable avec la pension de retraite ; toutefois, le produit du cumul ne peut dépasser 100 % du montant du salaire pris en considération pour le calcul de la rente.

L'indemnisation du préjudice est accordée sous forme de rente compensatrice égale au montant de la rémunération perçue avant l'accident ou la maladie, multiplié par le taux d'invalidité.

Cette rente est majorée de 25 %, lorsque l'agent est dans l'obligation de recourir à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie ([392]).

Dans ce cas, le plafond du cumul de la rente avec la pension de retraite est porté à 125 % du salaire pris en considération pour le calcul du montant de la rente.

Lorsque l'agent atteindra l'âge légal de la retraite, sa pension sera révisée en intégrant la période durant laquelle il avait bénéficié de la rente compensatrice comme période d'activité.

Enfin, il est signalé que le montant de la rente compensatrice de l'incapacité permanente doit être automatiquement réajusté en cas d'augmentation du salaire pris en considération pour sa détermination.

Les modalités de ce réajustement sont fixées par décret.

---

(392) L'obligation de recourir à l'assistance d'une tierce personne est appréciée par la commission médicale compétente.

Section III : Les droits reconnus aux ayants droit des agents décédés

Dès le décès de l'agent, ses ayants droit lui succèdent pour le recouvrement des créances qui lui sont dues.

Les ayants droit peuvent, en outre, acquérir, à titre personnel, des droits propres ; à savoir :

- le droit au bénéfice d'une pension de retraite du conjoint survivant,
- le droit au bénéfice d'une pension temporaire de retraite d'orphelins,
- le droit au bénéfice d'une allocation de vieillesse du conjoint survivant,
- le droit au bénéfice d'une allocation temporaire de vieillesse d'orphelins,
- le droit à un capital-décès,
- le droit à une protection sociale,
- et éventuellement le droit à l'indemnisation prévue en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle.

Il convient de préciser, toutefois, que les ascendants de l'agent décédé n'ont pas droit au bénéfice d'une pension de retraite ou d'une allocation de vieillesse, même s'ils étaient à la charge de leur enfant décédé.

Tribunal Administratif

Affaire n° 3474, arrêt du 8 Mars 1995, Hassen ..... contre la Caisse Nationale de Retraite et de Prévoyance Sociale.

Dans cet arrêt, le Tribunal Administratif a précisé ce qui suit :

"Considérant que le titre IX de la loi sur la retraite a fixé de manière restrictive les bénéficiaires de la pension de retraite des survivants et les a limités seulement à la veuve et aux orphelins à charge.

Considérant que la proposition faite par certains députés lors de la discussion de cette loi devant la Chambre des Députés, d'étendre le bénéfice de la

pension de retraite des survivants aux parents de l'agent décédé au cas où il serait encore célibataire, n'est autre qu'une simple proposition faite au moment de la discussion d'un projet de loi et ne peut de ce fait s'imposer car elle n'a pas le caractère d'une norme exécutoire."

Paragraphe I : Recouvrement des créances dues à l'agent décédé

Le montant des traitements, primes et pensions, venus à échéance, et non payés à l'agent décédé, est versé à ses ayants droit conformément aux règles de droit commun prévues en matière de succession.

Paragraphe II : La pension de retraite du conjoint survivant et la pension temporaire de retraite d'orphelins

Il y a lieu de déterminer à ce titre :

- les ayants droit pouvant prétendre à ces pensions,
- les conditions d'acquisition de ces pensions,
- la détermination de leurs montants,
- leurs modes de payement,
- leurs caractères,
- leurs modes de révision,
- et la possibilité de leur cumul avec d'autres pensions.

I - Les ayants droit pouvant prétendre à la pension de retraite du conjoint survivant et à la pension temporaire de retraite d'orphelins

Ces pensions sont servies exclusivement au conjoint survivant non divorcé et aux enfants à charge de l'agent décédé.

1) le conjoint survivant :

Pour pouvoir avoir droit à une pension de retraite de survivant, le conjoint de l'agent décédé ne doit pas se

remarier avant l'âge de 55 ans.

S'il se remarie avant cet âge, il perd automatiquement le bénéfice de la pension.

Le service de la pension peut, toutefois, lui être rétabli en cas de décès du nouveau conjoint ou de dissolution du mariage.

Par contre, le remariage après l'âge de 55 ans ne prive pas le conjoint survivant de la pension dont il a droit.

Le remariage après l'âge de 55 ans ne semble pas être perçu par le législateur comme une offense à la mémoire du conjoint décédé, mais plutôt comme une manière pour le conjoint survivant de combler le vide et briser la solitude ressentie à la fin de sa vie.

2) Les enfants à charge de l'agent décédé :

Les enfants de l'agent décédé bénéficient, jusqu'à l'âge de 21 ans, d'une pension temporaire de retraite d'orphelins.

La limite d'âge susvisée est portée à 25 ans au cas où l'orphelin poursuit des études supérieures sans bénéficier d'une bourse universitaire.

En outre, cette limite d'âge ne s'applique :

- ni à la fille de l'agent décédé qui ne dispose pas de ressources propres ou dont l'obligation alimentaire n'incombe pas à un mari ([393]),
- ni aux enfants qui, à la date du décès de l'agent, sont atteints d'une maladie incurable ou d'une incapacité permanente les mettant dans l'impossibilité d'exercer une activité lucrative.

L'appréciation de la nature de la maladie des enfants en question et de l'incapacité permanente qui en résulte est du ressort de la commission de réforme siégeant auprès de la Caisse Nationale de Retraite et de Prévoyance Sociale.

---

(393) Cf. loi n° 97-59 du 28 Juillet 1997.

II - Les conditions d'acquisition du droit à la pension de retraite du conjoint survivant et à la pension temporaire de retraite d'orphelins

Ces pensions sont dues, en principe, à compter de la date de décès de l'agent, et sous certaines conditions.

1) Le décès de l'agent :

Le service de la pension de retraite de conjoint survivant et de la pension temporaire de retraite d'orphelins est, en principe, subordonné au décès de l'agent.

Toutefois, au cas où un agent "disparait" pendant une période supérieure à six mois, sans avoir retiré sa pension, ses ayants droit peuvent, à titre exceptionnel, prétendre au service provisoire de ces pensions.

Une pension provisoire peut également être attribuée aux ayants droit d'un agent en activité qui aura disparu pendant une période supérieure à six mois, et ce à condition qu'il ait droit au bénéfice d'une pension de retraite le jour de sa disparition.

La pension provisoire est convertie en pension définitive lorsque le décès de l'agent aura été établi, ou que son absence aura été déclarée par un jugement définitif ([394]).

2) Situation de l'agent décédé :

Il faut distinguer à cet égard entre la situation de l'agent décédé, avant ou après, la cessation définitive des fonctions.

A/ Décès de l'agent avant la cessation définitive des fonctions :

Lorsque l'agent décède en cours de carrière, la pension de retraite du conjoint survivant et la pension de retraite d'orphelins sont servies aux ayants droit quelle que soit l'ancienneté de l'agent décédé ([395]) et quelle que soit la position légale dans laquelle il était placé au moment de son décès (activité, détachement,

---

(394) Cf. art. 50 de la loi n° 85-12 du 5 Mars 1985.

(395) Cf. art. 23 de la loi n° 85-12 du 5 Mars 1985.

disponibilité, sous les drapeaux).

B/ Décès de l'agent après la cessation définitive des fonctions :

La situation est, dans ce cas, différente selon que l'agent décédé percevait ou non une pension de retraite à la date de son décès.

a/ Cas où l'agent décédé perçevait une pension de retraite à la date de son décès :

Lorsque l'agent décède alors qu'il percevait déjà une pension de retraite, ses ayants droit peuvent prétendre au service immédiat des pensions de retraite de conjoint survivant et d'orphelins.

b/ Cas où l'agent décède après la cessation définitive de ses fonctions,mais sans avoir encore joui d'une pension de retraite :

En fait, deux situations peuvent se présenter dans ce cas :

- situation des agents mis à la retraite avant l'âge légal et qui décèdent avant d'avoir satisfait aux conditions de jouissance d'une pension de retraite,

Dans ce cas, les ayants droit bénéficient immédiatement des pensions de retraite du conjoint survivant et d'orphelins, quel que soit l'âge de l'agent décédé.

- situation des agents démissionnaires ou révoqués et qui décèdent avant d'avoir atteint l'âge légal de la retraite.

Dans ce cas aussi, les ayants droit bénéficient immédiatement des pensions de retraite en question, à condition que l'agent décédé ait déjà satisfait, à la condition d'ancienneté minimum exigée pour acquérir le droit à une pension de retraite ([396]).

Dans les deux cas précités, les pensions de retraite sont servies à compter du premier jour du mois suivant celui au cours duquel l'agent est décédé ([397]).

---

(396) Cf. art. 22 de la loi n° 85-12 du 5 Mars 1985.

(397) Cf. art. 52 de la loi n° 85-12 du 5 Mars 1985.

III - La détermination du montant des pensions de retraite du conjoint survivant et de la pension temporaire de retraite d'orphelins

Ces pensions sont calculées de la même façon que la pension de retraite de l'agent décédé ; Leur montant correspond en fait à un pourcentage du montant de la pension de retraite dont l'agent décédé bénéficiait ou aurait pu bénéficier à la date de son décès.

Ainsi, et comme le montre le tableau ci-après, le montant des pensions en question varie selon le nombre des ayants droit et leur qualité ([398]).

Nombre des ayants droit pouvant prétendre aux pensions et leur qualité	Pourcentage de la pension de retraite dont bénéficie chaque ayant droit	
	conjoint	enfants à charge
Présence d'un conjoint et absence d'enfants	75 %	-
Présence d'un conjoint et d'un seul enfant	75 %	10 %
Présence d'un conjoint et de 2 enfants	75 %	10 % pour chaque enfant
Présence d'un conjoint et de 3 enfants	70 %	10 % pour chaque enfant
Présence d'un conjoint et de 4 enfants	60 %	10 % pour chaque enfant
Présence d'un conjoint et de 5 enfants	50 %	10 % pour chaque enfant

(398) Cf. articles 43, 44, 45, 46, 47 et 48 de la loi n° 85-12 du 5 Mars 1985.

Présence d'un conjoint et de plus de 5 enfants	50 %	50 % à répartir en parts égales entre les enfants
Présence d'un seul enfant et absence d'un conjoint	-	85 %
Présence de 2 enfants et absence d'un conjoint	-	95 % à répartir en parts égales entre les enfants
Présence de plus de 2 enfants et absence d'un conjoint	-	100 % à répartir en parts égales entre les enfants

Il est signalé enfin, que les ayants droit peuvent demander, au nom de l'agent décédé, la validation des services que ce dernier a accomplis ou le transfert des contributions qu'il a versées au titre de la retraite.

IV - Les modalités de payement de la pension de retraite du conjoint survivant et de la pension temporaire de retraite d'orphelins

Ces pensions sont servies mensuellement et à terme échu, à compter du 1er jour du mois suivant celui au cours duquel l'agent est décédé.

Elles sont payées par mandat carte ou par virement bancaire ou postal, selon le choix du bénéficiaire.

V - Caractères de la pension de retraite du conjoint survivant et de la pension temporaire de retraite d'orphelins

Ces pensions ont les mêmes caractères que la pension de retraite ([399]). Elles sont personnelles incessibles, insusceptibles de déchéance, et ne sont saisissables qu'exceptionnellement.

Par ailleurs, ces pensions ne peuvent revêtir la forme de rente viagère que :

- pour le conjoint survivant et sous condition qu'il s'abstienne de se remarier avant l'âge de 55 ans.
- lorsqu'elles sont servies au profit d'un enfant qui, à la date du décès de l'agent, se trouve atteint d'une maladie incurable ou d'une incapacité permanente le mettant dans l'impossibilité d'exercer une activité lucrative.

VI - La révision du montant des pensions de retraite du conjoint survivant et de la pension temporaire de retraite d'orphelins

Ces pensions peuvent être révisées dans deux cas :

- lorsqu'une erreur se serait glissée lors de leur attribution ou de leur calcul,
- lorsque la rémunération ayant servi de base pour leur calcul aura été modifiée.

1) Redressement des erreurs relevées :

La Caisse Nationale de Retraite et de Prévoyance Sociale est en droit de redresser toute erreur qu'elle relèverait dans l'attribution ou le calcul de ces pensions ([400]).

Les bénéficiaires de ces pensions ne peuvent, en aucun cas, invoquer à cette occasion la notion de droits acquis pour s'opposer à ces rectifications ; Celles-ci

---

(399) Cf. supra - pension de retraite.

(400) Cf. art. 54 de la loi n° 85-12 du 5 Mars 1985.

peuvent être effectuées.

2) La péréquation de la pension de retraite du conjoint survivant et de la pension temporaire de retraite d'orphelins :

Ces pensions font l'objet d'une péréquation lorsque l'un des éléments de la rémunération pris en considération pour leur calcul est modifié.

VII - Le cumul de la pension de retraite du conjoint survivant et de la pension temporaire de retraite d'orphelins avec d'autres pensions

Le conjoint survivant ne peut pas cumuler plusieurs pensions de survivants au titre de différents conjoints décédés.

Par contre, il peut cumuler sa propre pension de retraite avec la pension dont il a droit au titre de son conjoint décédé.

L'enfant à charge ne peut, quant à lui, avoir droit qu'à une seule pension temporaire de retraite d'orphelins au titre de ses parents décédés ([401]).

Paragraphe III : Allocation de vieillesse du conjoint survivant et allocation temporaire de vieillesse d'orphelins

En cas de décès d'un agent bénéficiaire d'une allocation de vieillesse, son conjoint survivant et ses enfants bénéficient de la reversion de cette allocation dans les mêmes conditions et modalités applicables en matière de pension de retraite ([402]).

Paragraphe IV : Le capital-décès

Dès le décès d'un agent de la Fonction Publique, ses ayants droit bénéficient " d'une indemnité

---

(401) Cf. articles 57 et 58 de la loi n° 85-12 du 5 Mars 1985.

(402) Cf. loi n° 97-74 du 18 Novembre 1997.

"d'assurance vie", dite "capital décès".

Cette indemnité est servie dans le cadre d'un régime obligatoire d'assurance-vie fixé par le décret n° 93-308 du 1er Février 1993 ([403]).

Il convient de préciser :

- les agents dont les ayants droit peuvent prétendre au capital-décès,
- les ayants droit qui peuvent en bénéficier,
- le montant du capital-décès,
- la répartition du capital-décès entre les ayants droit.

1) Les agents dont les ayants droit peuvent prétendre au capital-décès :

Pour que ses ayants droit puissent bénéficier du capital-décès, l'agent doit, à la date de son décès, remplir deux conditions : l'une concerne sa situation administrative au moment du décès, l'autre se rapporte au règlement des cotisations au titre du régime de capital-décès.

A/ Situation administrative de l'agent au moment du décès :

Le droit au capital-décès n'est acquis que si, au moment du décès, l'agent se trouvait dans l'une des situations administratives suivantes :

- en position d'activité (même s'il était suspendu pour raison disciplinaire ou placé en congé de toute nature),
- en position de détachement,
- en position de disponibilité,
- en position sous les drapeaux,
- maintenu en activité après avoir atteint l'âge légal de la retraite,
- mis à la retraite et percevant effectivement une

---

(403) Ce décret a annulé et remplacé le décret n° 74-572 du 22 Mai 1974 ; Ces dispositions ont été explicitées par les circulaires n° 12 du 15 Février 1993 et n° 25 du 28 Avril 1993.

pension servie par la Caisse Nationale de Retraite et de Prévoyance Sociale.

Ainsi, si les agents se trouvaient, au moment de leur décès, dans l'une des situations administratives suivantes, leurs ayants droit ne peuvent pas prétendre au capital-décès :

- Révocation,
- Démission,
- Mise à la retraite avant d'atteindre l'âge légal, et sans avoir encore satisfait aux conditions de jouissance d'une pension de retraite.

Le Tribunal Administratif a jugé que les ayants droit de l'agent public décédé ont droit au capital décès dans le cas où l'agent décédé percevait une allocation de vieillesse.

Tribunal Administratif

Affaire n° 15.154, arrêt du 7 Mai 1997, Salima ..... contre la Caisse Nationale de Retraite et de Prévoyance Sociale

B/ Cotisations au régime du capital-décès :

Le droit au capital-décès n'est acquis que si l'agent décédé avait dûment cotisé au titre de ce régime.

La cotisation au titre du capital-décès est fixée ainsi qu'il suit :

- pour les agents en exercice : 1 % de la rémunération globale ([404]) soumise à retenue pour

---

(404) Les prestations en nature soumises à retenue pour pension sont prises en compte dans le calcul de cette rémunération globale.

pension ([405]).

- pour les agents mis à la retraite : 0,5 % du produit brut de leur pension.

2) Les bénéficiaires du capital-décès :

Le capital-décès est servi en priorité au conjoint non divorcé et aux enfants à charge.

En leur absence les ascendants de l'agent décédé peuvent s'en prévaloir.

A/ -Les bénéficiaires à titre principal du capital-décès :

- il s'agit du conjoint non divorcé de l'agent décédé,
- et de ses enfants à charge.

Quel qu'en soit le nombre, sont considérés enfants à charge, tous les enfants de l'agent décédé ayant moins de 16 ans et auxquels ce dernier assurait effectivement et de manière permanente le logement, la nourriture et l'habillement.

L'âge limite de 16 ans est toutefois susceptible d'être porté à l'âge de la majorité, pour les enfants fréquentant un établissement d'enseignement public ou privé reconnu, à condition qu'ils n'occupent pas un emploi rémunéré.

Par ailleurs, aucune limite d'âge n'est appliquée aux enfants qui, par suite d'infirmités ou de maladies incurables, sont dans l'impossibilité permanente et absolue de se livrer à un travail salarié.

B/ -Les bénéficiaires à titre subsidiaire du capital-décès :

En l'absence de conjoint non divorcé et d'enfants à charge, les ascendants de l'agent décédé peuvent prétendre sous certaines conditions, au capital-décès.

---

(405) Le décret n° 93-308 du 1er Février 1993 a permis aux agents en exercice de continuer à cotiser à ce régime sur la base, non pas de leur rémunération globale, mais de leur traitement de base et ce à condition qu'ils aient formulé une demande écrite dans ce sens avant le 31 Mars 1993 ; Dans ce cas, la liquidation de leur capital-décès s'effectuera évidemment sur la même base.

Ils doivent :

* être âgés de 55 ans au moins à la date du décès de l'agent,

Cette condition n'est pas exigée des ascendants infirmes ou atteints d'une maladie grave les rendant incapables de subvenir à leurs besoins.

* ne pas être couverts par un quelconque régime de sécurité sociale,

* être démunis d'un revenu permanent ou justifier d'un revenu non imposable.

La Caisse Nationale de Retraite et de Prévoyance Sociale vérifie l'existence de ces conditions sous le contrôle du juge administratif.

Tribunal Administratif

- Affaire n° 3506, arrêt du 7 Décembre 1994, Héritiers Amara ..... contre la Caisse Nationale de Retraite et de Prévoyance Sociale.

- Affaire n° 2470, arrêt du 3 Février 1993. Mimouni ..... contre la Caisse Nationale de Retraite et de Prévoyance Sociale.

Dans cet arrêt, le Tribunal Administratif a précisé ce qui suit :

"Considérant qu'il ressort des pièces figurant au dossier et surtout des deux certificats délivrés au requérant le 2 Janvier 1989 et le 14 Avril 1990 par le délégué de Sidi Bouzid et du certificat médical délivé le 2 Janvier 1989, ... que le requérant était à la charge de son fils, qu'il n'avait pas un emploi permanent et qu'il était incapable d'exercer un travail quelconque vu qu'il souffre d'un handicap au niveau de sa main et qu'il se fait soigner depuis quatre ans d'une maladie chronique d'insuffisance respiratoire.

Pour l'ensemble de ces raisons, le requérant dispensé de la condition d'âge minimum pour pouvoir bénéficier du capital-décès au titre de son enfant, et ce en application du dernier paragraphe de l'article 5 du décret sus-indiqué.

Considérant que la caisse prétend que le requérant travaillait et qu'il n'était pas en conséquence à la charge de son fils décédé, et que ces affirmations ne peuvent être prises en considération tant qu'il n'est pas prouvé que le travail intermittant qu'exerçait le requérant lui permettait de subvenir à ses besoins essentiels."

3) Le montant du capital-décès :

Le montant du capital-décès varie selon que l'agent est décédé, avant ou après, sa mise à la retraite.

A/ Agent décédé avant sa mise à la retraite :

Le montant du capital-décès est fixé sur la base de la rémunération annuelle prise en compte pour la liquidation de la pension de retraite ([406]) majorée de 1/12 par année de service effectif et ce dans la limite maximum de 18 mois de salaires.

Pour le calcul de cette majoration, la période de service supérieure à 6 mois est comptée pour un an, et la période inférieure à 6 mois n'est pas prise en compte.

Le montant du capital-décès ainsi obtenu est en outre majoré de 10 % pour chaque enfant à charge.

Par ailleurs, le montant du capital-décès est porté au double lorsque le décès survient à l'occasion de l'exercice des fonctions, ou suite à un accident de circulation.

B/ Agent décédé après sa mise à la retraite :

Le montant du capital-décès varie selon que l'agent a atteint ou non l'âge de 70 ans.

a/ - Cas de l'agent décédé avant l'âge de 70 ans :

Le montant du capital-décès est égal à 50 % de la rémunération annuelle ayant servie de base à la liquidation de la pension de retraite.

---

(406) Toutefois, pour les agents recrutés avant le 31 Mars 1993 et qui ont continué à cotiser sur la base du traitement de base, le montant du capital-décès est liquidé sur cette base et non pas sur la base de la rémunération globale.

Ce montant est majoré de 1/12 par année de service effectif et ce dans la limite maximum de 18 mois de salaires.

Pour le calcul de cette majoration, la période de service supérieure à 6 mois est comptée pour un an et la période inférieure à 6 mois n'est pas prise en compte.

Le montant du capital décès ainsi obtenu, est en outre majoré de 10 % pour chaque enfant à charge.

b/ - Cas de l'agent décèdé après l'âge de 70 ans :

Le montant du capital-décès correspond dans ce cas aussi, à un pourcentage de la rémunération annuelle ayant servi de base pour la liquidation de la pension de retraite.

Mais ce pourcentage varie, conformément aux indications du tableau ci-après, selon l'âge de l'agent à la date de son décès :

Age de l'agent à la date du décès	Pourcentage à appliquer à la rémunération annuelle
entre 70 et 75 ans	40 %
entre 75 et 80 ans	30 %
entre 80 et 85 ans	20 %
supérieur à 85 ans	10 %

4) Répartition du capital-décès entre les ayants droit :

Le capital-décès est réparti entre les ayants droit conformément aux indications ci-après :

Les ayants droit bénéficiaires	La part du capital-décès revenant aux bénéficiaires
1) En cas de présence d'un conjoint non divorcé et d'enfants à charge : - le conjoint : - les enfants :	 1/3 2/3 à répartir en parts égales entre les enfants

2) En cas de présence d'un conjoint non divorcé et d'absence d'enfants à charge : - le conjoint :	100 %
3) En cas de présence d'enfants à charge et d'absence de conjoint : - les enfants :	100 % à répartir en parts égales entre les enfants
4) En cas d'absence de conjoint et d'enfants à charge, et de présence d'ascendants à charge :	100 % à répartir en parts égales entre les ascendants à charge

Toutefois, et dans tous les cas, sont exclus d'office du bénéfice du capital-décès les personnes condamnées pour avoir donné ou tenté de donner la mort à l'agent décédé.

Paragraphe V : La protection sociale des ayants droit de l'agent décédé

Les ayants droit domiciliés en Tunisie ([407]), et titulaires d'une pension de retraite du conjoint survivant ou d'une pension de retraite d'orphelins, continuent à bénéficier de la protection sociale qui leur revenait du vivant de l'agent.

Les cotisations au titre du régime de prévoyance sociale sont retenues sur les pensions dont ils bénéficient.

La cotisation supplémentaire prévue en cas d'adhésion facultative au régime d'assurance maladie est fixée dans ce cas à 2 % seulement de la pension dont

(407) Cf. article 1er (6è) de la loi n° 72-2 du 15 Février 1972.

bénéficie l'ayant droit ([408]).

S'agissant des ascendants survivants, ils continuent après le décès de l'agent, de bénéficier des mêmes prestations reconnues au conjoint survivant non divorcé et aux enfants à charge.

Toutefois, en cas d'absence de conjoint non divorcé et d'enfants à charge, les ascendants cessent de bénéficier de la protection sociale dont ils avaient droit du vivant de leur enfant décédé ([409]).

Par ailleurs, et en application de la loi n° 96-67 du 22 Juillet 1996, les enfants à charge peuvent prétendre aux indemnités familiales dont bénéficiait l'agent avant son décès.

Ces indemnités leur sont attribuées selon les modalités et taux appliqués du vivant de l'agent.

Paragraphe VI : Droits reconnus au cas où l'agent décède suite à un accident de travail ou à une maladie professionnelle ([410])

I - Le régime général

A l'exception des ayants droit des agents des forces de sécurité intérieure, des militaires et des agents des douanes qui bénéficient de régimes particuliers, les ayants droit des autres catégories d'agents de la Fonction Publique bénéficient, en application de la loi n° 95-56 du 28 Juin 1995 d'une rente compensatrice au cas où l'agent décède suite à un accident de travail ou à une

---

(408) Cf. article 15 alinéa 4 (nouveau) du décret n° 73-91 du 12 Mars 1973 tel qu'il a été modifié par le décret n° 88-186 du 6 Février 1988.

(409) Cf. art. 5 du décret n° 79-509 du 23 Mai 1979.

(410) Les ayants droit d'un agent décédé suite à un accident survenu alors qu'il était en mission à l'étranger, bénéficient d'une protection complémentaire prévue par la circulaire du Premier Ministre n° 8 du 11 Novembre 1968.

maladie professionnelle.

1) Les bénéficiaires de la rente compensatrice :

Peuvent bénéficier de cette rente :

A/ Le conjoint non divorcé, à condition qu'il ne se remarie pas avant l'âge de 55 ans.

Si le conjoint se remarie avant cet âge, sa rente sera suspendue. Elle pourra toutefois, être rétablie en cas de décès du nouveau conjoint ou de dissolution du mariage.

Le montant de la rente peut, le cas échéant, être revalorisé compte tenu des modifications intervenues au cours de la période de suspension.

B/ Les enfants à charge

Les enfants à charge bénéficient de la rente compensatrice selon les limites d'âge ci-après :

- sans aucune condition jusqu'à l'âge de 16 ans,
- jusqu'à l'âge de 21 ans, s'ils poursuivent des études dans un établissement d'enseignement secondaire, technique ou professionnel, public ou privé,
- jusqu'à l'âge de 25 ans, s'ils poursuivent des études supérieures,
- sans limite d'âge, pour les filles ne disposant pas de ressources propres et n'étant pas à la charge d'un mari,
- sans limite d'âge, pour les enfants atteints d'affections incurables ou d'infirmités les rendant absolument incapables d'exercer une quelconque activité rémunérée.

C/ Les ascendants sous réserve qu'ils étaient à la charge de la victime au moment de son décès et que l'agent décédé n'ait pas de conjoint non divorcé ou d'enfants à charge.

2) Le montant de la rente compensatrice :

La rente compensatrice correspond à un pourcentage du salaire annuel de l'agent décédé.

Elle est fixée, comme suit, selon la situation familiale de l'agent le jour de son décès :

Le Bénéficiaire	Pourcentage du salaire annuel de l'agent décédé
1) Présence d'un conjoint non divorcé et absence d'enfants à charge	50 %
2) Présence d'un conjoint non divorcé et d'un seul enfant à charge : - le conjoint - l'enfant	 40 % 20 %
3) Présence d'un conjoint non divorcé et de deux enfants à charge : - le conjoint - chaque enfant	 40 % 15 %
4) Présence d'un conjoint non divorcé et d'au moins trois enfants à charge: - le conjoint - les enfants	 40 % 40 % à répartir en parts égales entre les enfants
5) Présence d'un seul enfant à charge et absence du conjoint : - l'enfant	 50 %
6) Présence de deux enfants à charge et absence du conjoint : - chaque enfant	 30%

7) Présence de trois enfants à charge et absence du conjoint : - les enfants	70 % à répartir en parts égales entre les enfants
8) Présence de quatre enfants à charge et absence du conjoint : - les enfants	80 % à répartir en parts égales entre les enfants
9) Présence d'un ascendant à charge et absence du conjoint et d'enfants à charge : - l'ascendant	20 %
10) Présence de deux ascendants à charge et absence du conjoint et d'enfants à charge : - chaque ascendant	20 %
11) Présence d'au moins trois ascendants et absence du conjoint et d'enfants à charge	50 % à répartir en parts égales entre les ascendants

3) Les modalités de calcul de la rente compensatrice :

La rente compensatrice est calculée sur la base de la dernière rémunération soumise à retenue pour pension, perçue par l'agent décédé.

Dans tous les cas, le salaire pris en considération ne peut être inférieur au salaire minimum inter-professionnel garanti, rapporté à une durée annuelle de travail de 2400 heures.

4) Le payement de la rente compensatrice :

La rente compensatrice est payable mensuellement

et à terme échu.

5) Les caractères de la rente compensatrice :

La rente compensatrice est incessible et insaisissable.

6) Le cumul de la rente compensatrice avec la pension de retraite du conjoint survivant et la pension de retraite d'orphelins :

La rente compensatrice peut être cumulée avec la pension de retraite du conjoint survivant et la pension de retraite d'orphelins.

Toutefois, ce cumul ne peut en aucun cas dépasser 100 % du salaire pris en considération pour la détermination du montant de la dite rente compensatrice.

Lorsque le cumul dépasse 100 % du salaire en question, la Caisse Nationale de Retraite et de Prévoyance Sociale paye à l'ayant droit la pension de retraite du conjoint survivant ou la pension de retraite d'orphelins à leur taux légal, et l'employeur supporte le complément pour atteindre 100 % du salaire pris en considération pour la détermination de la rente compensatrice ([411]).

7) Révision des rentes compensatrices :

Les rentes compensatrices sont révisées lorsque les orphelins atteignent les limites d'âge légales.

Elles sont aussi révisées automatiquement conformément à la procédure de péréquation prévue par l'article 24 de la loi n° 95-56 du 28 Juin 1995.

II - Les régimes particuliers

Les ayants droit des agents des forces de sécurité intérieure, des militaires et des agents des douanes qui décèdent par suite d'accidents survenus dans l'exercice de leurs fonctions ou de maladies professionnelles, sont indemnisés dans le cadre de régimes particuliers prévus par :

---

(411) Cf. circulaire n° 51 du 10 Décembre 1997.

- la loi n° 82-70 du 6 Août 1982 en ce qui concerne les ayants droit des agents des forces de sécurité intérieure,

- la loi n° 72-3 du 11 Octobre 1972 telle qu'elle a été modifiée par la loi n° 85-7 du 22 Février 1985, la loi n° 90-81 du 7 Août 1990 et la loi n° 92-104 du 2 Novembre 1992 en ce qui concerne les ayants droit des militaires,

- la loi n° 95-46 du 15 Mai 1995 en ce qui concerne les ayants droit des agents des douanes.

CHAPITRE IX

La défense collective des droits des agents de la Fonction Publique

La défense collective des droits des agents publics est assurée par l'exercice du droit syndical et du droit de grève.

Section I : Le droit syndical

Cette section est consacrée à :

- la reconnaissance du droit syndical dans la Fonction Publique,
- la procédure de constitution des syndicats,
- la mission des syndicats,
- l'exercice du droit syndical dans la Fonction Publique.

Paragraphe I : Reconnaissance du droit syndical dans la Fonction Publique

En Tunisie, le droit syndical a été reconnu d'abord en faveur des travailleurs du secteur privé, par le décret beylical du 16 Novembre 1939.

A cette époque, les syndicats de fonctionnaires n'étaient pas reconnus légalement ; ils étaient tout simplement tolérés.

Les seuls groupements de fonctionnaires reconnus légalement revêtaient la forme d'associations constituées sous le régime de l'autorisation préalable prévue par le décret beylical du 15 Septembre 1888, qui régissait les associations poursuivant un but professionnel .

Beaucoup plus tard, le décret du 12 Janvier 1956 portant modification de l'article 107 du Code Pénal, a

reconnu expressément aux agents de la Fonction Publique le droit syndical pour la défense de leurs intérêts professionnels.

Aux termes de cet article, **"Le concert arrêté entre deux ou plusieurs fonctionnaires ou assimilés en vue de faire obstacle par voie de démission collective ou autrement, à l'exécution des lois ou d'un service public, est puni de l'emprisonnement pendant deux ans.**

Cette disposition ne fait pas obstacle à l'EXERCICE PAR LES AGENTS PUBLICS DU DROIT SYNDICAL POUR LA DEFENSE DE LEURS INTERETS, dans le cadre des lois qui le réglementent."

La Constitution du 1er juin 1959 a, par la suite, solennellement proclamé ce droit en faveur de tous les travailleurs ([412]).

Les statuts généraux de la Fonction Publique de 1959, 1968 et 1983 ont aussi confirmé la reconnaissance de ce droit ([413]).

Paragraphe II : Procédure de constitution des syndicats

Juridiquement, la constitution des syndicats obéit à une procédure très simple ; il suffit de déposer au siège du Gouvernorat cinq exemplaires des statuts de l'orga-

---

(412) Cf. article 8 de la Constitution.

(413) En France, la reconnaissance explicite du droit syndical dans la Fonction Publique remonte à la loi du 19 Octobre 1946.

L'article 6 de cette loi disposait que : "le droit syndical est reconnu aux fonctionnaires."

Actuellement, ce droit est consacré en France par la loi du 13 Juillet 1983, qui dispose dans son article 8 que :

"Le droit dyndical est garanti aux fonctionnaires ; les intéressés peuvent librement créer des organisations syndicales, y adhérer et y exercer des mandats."

nisation syndicale, ainsi que la liste des administrateurs.

Par ailleurs, l'alinéa 2 de l'article 4 du statut général des personnels de la Fonction Publique dispose que **"toute organisation syndicale de fonctionnaires est tenue d'effectuer, dans les deux mois de sa création, le dépôt de ses statuts et la liste de ses administrateurs auprès de l'autorité hiérarchique dont dépendent les agents publics appelés à en faire partie."**

Cette formalité n'est exigée que pour les syndicats des agents de la fonction publique.

Paragraphe III : Mission des syndicats

L'objet exclusif reconnu aux syndicats est de défendre les intérêts professionnels de leurs adhérents.

Les syndicats assurent, à ce titre, les activités suivantes :

1) La représentation des adhérents auprès des autorités administratives, et la présentation de leurs revendications et leur défense auprès des employeurs :

C'est dans ce cadre que le syndicat "négocie" périodiquement avec le Gouvernement les augmentations de salaires à consentir aux agents publics et signe, à ce titre, les "accords" y afférents.

Ces accords n'ont en fait, qu'une simple portée morale et politique; juridiquement, ils ne s'imposent pas à l'Administration, et n'ont pas de force exécutoire ([414]).

2) La représentation des adhérents et la défense de leurs intérêts auprès des autorités juridictionnelles :

---

(414) Cf. Volume préliminaire Chapitre II Section III Paragraphe III (situation juridique des agents de la Fonction Publique).

Le statut général de la Fonction Publique stipule que : **"les syndicats professionnels régis par le Code du Travail peuvent ester en justice devant toute juridiction."**

Il convient de se demander toutefois, si les syndicats peuvent, en vertu de ce texte, se pourvoir contre toutes les décisions administratives, quelle que soit la nature des intérêts auxquels ces décisions portent atteinte ?

Selon la jurisprudence, les syndicats ne peuvent assurer la défense de leurs adhérents auprès des autorités juridictionnelles qu'en cas d'atteinte à des intérêts collectifs.

Tribunal Administratif

Arrêts n°s 1404 et 1405 du 17 Juillet 1989 ([415]).

Ainsi, les syndicats ne peuvent pas se substituer à leurs adhérents pour former des recours contre des décisions portant atteinte exclusivement à des intérêts individuels.

Tribunal Administratif

Arrêt n° 957 du 10 Juin 1987 ([416]).

Les syndicats ne peuvent pas, non plus, se pourvoir contre les décisions portant organisation du service et ne portant pas atteinte au statut de leurs

---

(415) Cf. Conseil d'Etat Français 21 Novembre 1923. Association des fonctionnaires des PTT. Rec. p. 699.

(416) Cf. Conseil d'Etat Français 13 Janvier 1950. U G F. Rec. p. 26.

affiliés ([417]) ([418]).

3)La participation aux organes consultatifs :

Les syndicats sont représentés dans la quasi-totalité des organes consultatifs compétents en matière de fonction publique.

C'est ainsi qu'ils siègent au Conseil Supérieur de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative ([419]) et qu'ils participent aux travaux des commissions préparatoires des plans de développement ([420]) ([421]).

4)La diffusion de l'information syndicale:

Le moyen généralement utilisé pour la diffusion de l'information syndicale est l'affichage. Ce procédé reste

---

(417) Cf. Conseil d'Etat Français 22 Mars 1963. syndicat des ingénieurs des travaux publics de l'Etat AJDA 63 p. 564.

(418) Le Droit Marocain de la Fonction Publique est plus explicite à cet égard ; l'article 2 du décret du 5 Février 1958 relatif à l'exercice du droit syndical par les fonctionnaires, précise en effet que "les syndicats professionnels des fonctionnaires et agents publics peuvent ester en justice devant toutes juridictions compétentes, contre les actes réglementaires concernant le statut du personnel et contre les décisions individuelles portant atteinte aux intérêts collectifs des fonctionnaires."

(419) Cf. décret n° 89-1957 du 23 Décembre 1989 tel qu'il a été modifié par le décret n° 96-1653 du 18 Septembre 1996 (article 3 nouveau) fixant la mission du Conseil Supérieur de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative, sa composition et son fonctionnement.

(420) Cf. à titre d'exemple, arrêté du Premier Ministre du 23 Mars 1981 fixant la composition de la commission sectorielle de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative.

(421) Le Droit Syrien de la Fonction Publique prévoit à cet égard, qu'il est tenu compte de l'avis de l'Union Générale des syndicats des employés, lors de la fixation des principes devant régir le règlement intérieur standard des fonctionnaires (Loi n° 1 en date du 29 Décembre 1984 Cf. journal el Baath n° 6660).

toutefois soumis à l'autorisation préalable de l'autorité administrative.

L'Administration peut aussi autoriser les syndicats à procéder à la diffusion de l'information syndicale par d'autres moyens (circulaires, réunions, etc...).

Enfin la diffusion de l'information peut être assurée par voie de presse (422).

5) La réalisation de projets économiques et sociaux :

Les syndicats peuvent créer des centres de repos, de loisirs, d'éducation physique ou d'hygiène au profit de leurs adhérents ; ces centres ne doivent pas, toutefois, avoir un but lucratif.

Paragraphe IV : Exercice du droit syndical

1) L'adhésion aux organisations syndicales :

A/ Le principe :

Sauf exception expressément prévue par la loi, l'agent de la Fonction Publique est libre d'adhérer ou de ne pas adhérer aux organisations syndicales.

En effet, il est unanimement admis, que l'appartenance ou la non appartenance à un syndicat ne doit, en aucun cas, avoir de répercussions (positives ou négatives) sur la situation des agents (423).

Par ailleurs, l'agent a la liberté de choisir librement le syndicat auquel il veut adhérer, et doit pouvoir le

---

(422) Le syndicat peut même avoir son propre journal.

(423) Le Droit Marocain prévoit une disposition expresse à ce sujet : l'alinéa 2 de l'article 2 du décret du 5 Février 1958 relatif à l'exercice du droit syndical par les fonctionnaires précise en effet que "l'appartenance ou la non appartenance à ces syndicats ne doivent entraîner aucune conséquence en ce qui concerne le recrutement, l'avancement, l'affectation et d'une manière générale la situation des fonctionnaires et agents publics."

quitter à tout moment et en toute liberté ([424]).

B/ Les exceptions :

Certains agents ne peuvent, de part leurs fonctions, s'adonner à des activités syndicales ; c'est ainsi qu'aux termes de l'article 12 de la loi n° 82-70 du 6 Août 1982 portant statut général des personnels des forces de sécurité intérieure : "**il leur** (les agents concernés) **est EXPRESSEMENT INTERDIT d'adhérer à une organisation à caractère politique ou syndical ou de s'adonner à une activité de nature analogue.**"

En outre, le statut général des agents de la douane fixé par la loi n° 95-46 du 15 Mai 1995 dispose dans son article 9 : "**qu'il est formellement interdit à ces agents d'adhérer à une organisation à caractère politique ou syndical ou de s'adonner à une activité de nature analogue.**"

S'agissant des personnels militaires, il est relevé que leur statut général adopté par la loi n° 67-20 du 3 Mai 1967 ne comporte aucune disposition reconnaissant ou interdisant de manière explicite le droit syndical.

La seule disposition pouvant être prise en considération à cet égard est l'article 29 de ce statut général, ainsi libellé : "**les militaires en activité ne peuvent adhérer à aucune association sans y avoir été autorisés par le Secrétaire d'Etat à la Défense Nationale.**"

Ainsi, et partant du fait que le syndicat est une forme d'association, nous pouvons dire que le droit syndical est implicitement reconnu aux personnels militaires, mais que son exercice reste soumis à autorisation.

Toutefois, et nonobstant cette interprétation, il est communément admis que le personnel militaire ne doit pas participer à toute activité d'ordre politique ou syndical.

---

(424) Cf. circulaires n° 11 du 21 Juin 1984 et n° 21 du 8 Août 1984.

2) Les cotisations syndicales :

Par circulaire du 23 Décembre 1957, les pouvoirs publics avaient concédé un avantage substantiel à la centrale syndicale.

En effet, selon cette circulaire, l'Administration devait effectuer une retenue à la source de 1 % sur la rémunération des agents syndiqués au titre de leurs cotisations syndicales et de virer automatiquement le produit de ces retenues au profit de la centrale syndicale.

Cette retenue était opérée sur demande de l'agent, transmise par l'intermédiaire de son organisation syndicale.

Par ailleurs, l'agent avait théoriquement la possibilité de mettre fin à tout moment à cette retenue en adressant une demande à cet effet à l'organisation syndicale. Celle-ci devait en informer immédiatement l'Administration, qui doit mettre fin à la retenue dans un délai maximum de six mois.

Toutefois, beaucoup d'agents avaient affirmé à cette époque, que l'organisation syndicale "omettait" souvent de transmettre à l'Administration, les demandes de "démissions" qu'ils lui présentaient.

Pour mettre un terme à cette situation, la circulaire n° 11 du 21 Juin 1984 avait alors prescrit que :

- la demande de retenue à la source devait à l'avenir être adressée directement à l'employeur,
- l'agent pouvait, à tout moment, demander directement à son Administration de mettre un terme à la procédure de retenue à la source ; l'Administration devait dans ce cas, mettre fin à cette procédure, immédiatement, (et sans attendre le délai maximum de six mois).

Toutefois, moins de deux mois après l'adoption de cette circulaire, l'Administration a assoupli sa position par la circulaire n° 21 du 8 Août 1984.

Selon cette circulaire, l'adhésion aux structures syndicales reste un droit reconnu à tous les agents. Ce droit doit être exercé en toute liberté et avec toutes les garanties constitutionnelles et légales en vigueur.

Aussi, la demande de retenue à la source formulée par l'agent, devait-elle être remise à l'Administration, par l'intermédiaire de l'organisation syndicale.

En cas de démission de l'agent de l'organisation syndicale, l'Administration devait mettre fin à la retenue à la source à l'expiration d'un délai de six mois à compter de la date de démission.

Cependant, une année plus tard, et par circulaire n° 39 en date du 30 Août 1985 l'Administration a révisé radicalement sa position en décidant d'abroger la circulaire du 23 Décembre 1957 ([425]) et de ne plus permettre à l'avenir à l'Administration d'effectuer des retenues sur salaires au titre des cotisations syndicales.

Depuis la parution de cette circulaire, la centrale syndicale n'a pas cessé de demander aux pouvoirs publics de rétablir la procédure de retenues à la source.

Quelques années plus tard, les pouvoirs publics ont, de nouveau, rétabli la procédure de retenue sur salaire ; mais, cette retenue ne doit porter que sur un montant mensuel fixe (par agent au titre d'avance sur sa cotisation syndicale ([426])).

L'organisation syndicale doit adresser à cet effet à l'Administration la liste de ses adhérents.

Par ailleurs, l'adhérent garde toute latitude pour demander, à n'importe quel moment, de mettre fin immédiatement à cette avance sur cotisation.

5) La situation des représentants syndicaux :

A/ Position légale des représentants syndicaux :

Les représentants syndicaux restent, durant leur mandat syndical, en position d'activité.

Ils peuvent toutefois, être détachés auprès de l'organisation syndicale ou mis à sa disposition, en application de la circulaire du Premier Ministre n° 235 du

---

(425) Cf. circulaire n° 39 du 30 Août 1985.

(426) Cf. circulaire n° 35 du 8 Juillet 1989.

31 Août 1967 ([427]).

B/ Droits et obligations des représentants syndicaux :

A l'exception des dispositions de l'article 40 § 5 accordant un congé exceptionnel à plein traitement aux représentants syndicaux à l'occasion de la tenue de leurs congrès, le statut général des personnels de la Fonction Publique ne prévoit pas de droits ou de garanties spécifiques aux représentants syndicaux ([428]). Ces agents ne sont pas soumis, non plus, à des obligations particulières.

Les représentants syndicaux demeurent ainsi soumis au même régime de droits et d'obligations que leurs collègues.

Ils peuvent certes, adresser certaines critiques à leurs Administrations, mais ces critiques doivent être objectives et ne doivent pas être mensongères, insultantes ou grossières.

Les représentants syndicaux doivent se comporter de manière digne et ne doivent en aucune façon léser

---

(427) Cf. Volume I Chapitre V.

Par ailleurs, il est signalé que la circulaire du 31 Août 1967 n'est pas publié au recueil des circulaires édité par l'Imprimerie Officielle de la République Tunisienne au 31 Décembre 1996.

(428) L'article 4 du statut général des personnels de la Fonction Publique a fait l'objet d'une question écrite adressée au Gouvernement, lors de sa discussion devant la Chambre des Députés. Il a été demandé au Gouvernement, pour quelles raisons le projet n'a pas prévu, la possibilité pour les représentants syndicaux, de se consacrer entièrement à leurs activités syndicales.

Le Gouvernement a rappelé à cette occasion, que cette possibilité existe par le biais du détachement et des congés exceptionnels (cf. délibérations de la Chambre des Députés n° 6 et 7 des 6 et 9 Décembre 1983).

l'intérêt du service public ([429]) ([430]).

Les représentants syndicaux ne doivent pas, non plus, dépasser les limites de la correction vis-à-vis de leurs chefs hiérarchiques ([431]).

Le pouvoir d'informer étant par ailleurs inhérent au mandat de délégué syndical, ce dernier doit en user correctement ; les informations qu'il diffuse doivent être exactes et objectives ([432]).

Par ailleurs, les représentants syndicaux continuent durant leurs mandats à bénéficier de tous les droits reconnus à leurs homologues en exercice.

L'autorité administrative ne peut leur octroyer à titre personnel des droits particuliers ou leur retirer certains droits.

Section II : Le droit de grève

Cette section est consacrée à :

- la définition de la notion de grève,
- la reconnaissance du droit de grève dans la Fonction Publique,
- l'exercice du droit de grève,

---

(429) Cf. Conseil d'Etat Français 18 Janvier 1968. Perrin. Rec p. 34.

(430) Cf. obligations des agents de la Fonction Publique (obligation de réserve).

(431) Cf. Conseil d'Etat Français du 14 Mars 1958. Etienne. Rec. p. 167 et 18 Janvier 1963. Perren AJDA 63 Rec. p. 371.

(432) En France, le décret n° 82-447 du 28 Mai 1982 réglemente l'exercice du droit syndical (locaux syndicaux, réunions syndicales, affichage et distribution des documents d'origine syndicale, collecte des cotisations syndicales, situation des représentants syndicaux, autorisations spéciales d'absence, et décharges d'activité de service).

En outre, le Décret Français n° 84-474 du 15 Juin 1984 prévoit la possibilité d'octroyer un congé pour formation syndicale.

- les effets de la grève.

Paragraphe I : Notion de grève

La grève est une cessation collective et concertée du travail pour la défense des intérêts professionnels des agents syndiqués.

La notion de grève comporte ainsi quatre éléments :

1) Il s'agit d'une cessation de travail :

La grève a pour objet de cesser provisoirement le travail ([433]).

Cette cessation du travail doit être effective.

Ainsi, il n'y a pas grève quand le personnel réduit son rendement ([434]), ou quand il exécute mal son service ([435]).

Par contre, s'il y a une cessation franche du travail, même pour une durée très réduite, il y a grève.

2) Il s'agit d'une cessation collective de travail :

La cessation du travail doit être collective.

L'arrêt individuel de travail n'est pas considéré comme une grève, il constitue plutôt une faute disciplinaire.

3) Il s'agit d'une cessation concertée de travail :

La grève est un acte volontaire, délibéré et concerté.

Ainsi, la tenue d'une réunion pendant les heures de travail ne peut être considérée comme une grève, car, la cessation de travail qui en résulte est la simple

---

(433) Cf. Cour de Cassation Française - Soc - 4 Juillet 1972 - D.1972 p. 210.

(434) Il s'agit de la "grève perlée", qui est une forme de grève qualifiée d'abusive et d'irrégulière.

(435) Cf. Conseil d'Etat Français du 23 Octobre 1964. Fédération des syndicats chrétiens des cheminots p. 484 et 28 Avril 1976. Gorin. p. 975.

conséquence de l'heure choisie pour tenir la réunion syndicale et ne revêt pas la forme d'un acte volontaire et délibéré de faire grève.

4) Il s'agit d'une cessation de travail pour la défense des intérêts professionnels des agents syndiqués :

La cessation du travail doit avoir pour seul but la défense des intérêts professionnels des agents.

Ainsi, la cessation du travail pour un motif autre que professionnel (politique, religieux...), ne constitue pas une grève mais une faute disciplinaire ([436]).

Par ailleurs, la grève doit avoir pour objet de défendre les intérêts professionnels des grévistes eux mêmes. Toute forme de grève de solidarité est interdite.

Paragraphe II : La reconnaissance du droit de grève dans la Fonction Publique

1) La grève est-elle conciliable avec les exigences de travail dans les services publics?

Cette question fait l'objet d'un grand débat et est loin d'être tranchée.

Deux thèses s'opposent à cet égard :

Selon les partisans de la première thèse, la grève ne doit pas être reconnue dans la Fonction Publique pour les raisons suivantes :

- l'exercice de la grève ne peut pas se concilier avec l'urgence et l'importance du travail dans les services publics
- Dans le secteur privé il y a le contrepoids de la grève ; en effet l'employeur dispose d'un moyen légal équivalant à la grève, à savoir le "lock-out". Ce moyen lui permet, en contre partie de la grève, de fermer temporairement le local de son entreprise.

Par contre dans la Fonction Publique, le "lock out" ne peut être envisagé ; il est en effet inconcevable que les

---

(436) Cf. Conseil d'Etat Français. Rousset Dr. Adm 61 p. 141.

pouvoirs publics procèdent à la fermeture de l'Administration en cas de grève des agents publics.

- L'arrêt de travail dans la Fonction Publique ne lèse pas les intérêts financiers de "l'employeur public", mais porte atteinte aux intérêts des citoyens.

- Le recours à la grève est très dangereux pour certains services publics vitaux ou sensibles (forces de sécurité, Magistrats, Douane... etc). C'est d'ailleurs pour cette raison que le législateur a interdit expressément l'exercice de toute activité syndicale par les personnels exerçant dans ces services.

Par contre, selon les partisans de la 2ème thèse, la grève est tout à fait conciliable avec les exigences de travail dans les services publics.

Les partisans de cette thèse invoquent les raisons suivantes :

- La continuité du service public ne s'oppose pas de manière absolue à la reconnaissance du droit de grève ; ainsi, en France, où le principe de la continuité du service public est toujours de rigueur, on a pu dégager des formes de conciliation entre ces deux notions.

- Le droit de grève dans la Fonction Publique est considéré comme l'arme la plus efficace pour défendre les intérêts professionnels des agents publics. Ceux ci ne doivent pas rester à la merci d'un pouvoir administratif trop puissant. Le droit de grève se présente ainsi, comme un droit complémentaire au droit syndical qui, sans lui, ce droit perdrait toute son efficacité.

Le risque, en cas de grève, de porter atteinte à l'intérêt général peut être écarté ou du moins amoindri par l'interdiction de faire grève dans certains secteurs, ou par l'institution du service minimum, ou encore par le recours à la réquisition...

2) Reconnaissance ou interdiction du droit de grève dans la Fonction Publique :

A/ en Droit comparé :

Dans certains pays, le droit de grève est reconnu aux fonctionnaires. Dans d'autres, ce droit leur est expressément interdit.

Ainsi, le Droit Jordanien interdit aux fonctionnaires d'arrêter ou de suspendre le travail pour quelque motif que ce soit.

Le Droit Libanais considère le fonctionnaire gréviste comme démissionnaire d'office. Il doit, à ce titre, être radié des cadres, sans bénéficier des garanties disciplinaires.

En Suisse, il est interdit aux fonctionnaires de se mettre en grève ou d'inciter leurs collègues à faire grève ([437]).

Le Droit Egyptien est allé encore plus loin, en considèrant la grève dans la Fonction Publique comme une infraction pénale ([438]).

Au Maroc, le code pénal stipule dans son article 236, que "tous magistrats et fonctionnaires publics qui ont, par délibération, arrêté de donner leur démission dans le but d'empêcher ou de suspendre soit l'Administration de la justice soit le fonctionnement d'un service public, sont punis de la dégradation civique."

L'article 115 du Code Pénal Algérien contient des dispositions similaires.

Par contre, le Droit Français reconnaît explicitement le droit de grève ([439]).

---

(437) Cf. article 23 de la loi fédérale Suisse du 30 Juin 1927 portant statut des fonctionnaires.

(438) Cf. Faouzi Hbich : Administration Générale et Gestion des agents de la Fonction Publique.

(439) L'article 10 de la loi Française n° 83-634 du 13 Juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, précise à cet égard, que "les fonctionnaires exercent le droit de grève dans le cadre des lois qui le réglementent."

B/ En Droit Tunisien ([440]) :

a) Sur le plan constitutionnel :

Seul le droit syndical est expréssement reconnu par la constitution (article 8).

Il est permis de se demander, à cet égard, si cette reconnaissance implique ipso-facto une reconnaissance du droit de grève ?

En principe, la réponse à cette question ne peut être que négative, car dans beaucoup de pays le droit syndical est expréssément reconnu pour le personnel de la Fonction Publique, alors que le droit de grève y est expréssément interdit ; Parmi ces pays nous pouvons citer, à titre d'exemple, les Etats-Unis d'Amérique et la Suisse.

Toutefois, et nonobstant ce qui précède ,il convient de préciser qu'il est communément admis en Tunisie que la reconnaissance du droit syndical implique une reconnaissance du droit de grève.

En effet, dans le projet initial de la constitution du 1er Juin 1959, il a été expréssément stipulé que le droit de grève est garanti.

Cette disposition a été supprimée dans la version définitive de la constitution, telle qu'elle a été adoptée par l'Assemblée Constituante.

Interrogé à ce sujet, le représentant du Gouvernement avait répondu, à l'époque, que la reconnaissance du droit syndical implique implicitement reconnaissance du droit de grève.

b) Sur le plan législatif :

Aucune disposition légale ne reconnaît exprés-

(440) Cf. délibérations de l'Assenblée Nationale Constituante - 1958 - p. 22.

Cf. également : - Le droit de gréve dans les services publics en Tunisie - Lassaad Chebbi - Mémoire de recherches - Faculté de Droit et des Sciences Politiques et Economiques de Tunis - 1986.

- Le droit des services publics - Amel Aouij - Centre de Recherches et d'Etudes Administratives - Ecole Nationale d'Administration Tunis - 1998.

sément le droit de grève aux personnels de la Fonction Publique ; Seul le droit syndical est reconnu.

Toutefois, une lecture attentive de certains textes législatifs permet de déduire que le droit de grève est implicitement reconnu dans la Fonction Publique Tunisienne.

Parmi ces textes nous pouvons citer :

- l'article 107 du code pénal, (a contrario)
- l'alinéa 1er de l'article 4 du statut général des personnels de la Fonction Publique qui dispose que **"les syndicats professionnels des fonctionnaires sont régis par le code du travail."**

Or, les dispositions du code de travail reconnaissent le droit de grève et réglementent son exercice.

- Plusieurs lois interdisent le droit de grève dans certains secteurs de la Fonction Publique ([441]).

Cette interdiction expresse peut, a contrario, être interprétée comme une reconnaissance implicite du droit de grève dans les autres secteurs de la Fonction Publique ([442]).

c) Sur le plan jurisprudentiel :

L'exercice du droit de grève dans la Fonction Publique a toujours été reconnu par la jurisprudence du Tribunal Administratif.

L'exercice de ce droit ne peut selon cette jurisprudence être limité que par des dispositions statutaires expresses.

Tribunal Administratif

- Arrêt n° 1195 du 27 Mars 1987, Moncef ..... contre Ministre des Communications.

---

(441) Cf. à titre d'exemple la loi n° 82-70 du 6 Août 1982 fixant le statut général des forces de sécurité intérieure (article 11).

(442) Dans ce sens cf. "la grève dans les services publics" - Abdelfattah Amor.

D'autres auteurs, par contre, soutiennent une thèse inverse (cf. thèse de Néji Baccouche p. 67).

Dans cet arrêt, le Tribunal Administratif a précisé ce qui suit :

"Considérant qu'il ressort des réponses de l'Administration que le requérant a arrêté le travail avec l'ensemble de ses collègues exerçant à la direction générale des télécommunications et s'est mis en grève à compter du 20 Février 1984 sans motif légal et sans préavis et qu'en conséquence, la dite Administration a jugé qu'en agissant ainsi, le requérant a non seulement commis une faute personnelle mais s'est mis en dehors des lois et des réglements et a contrevenu aux dispositions du contrat de Droit public qui le lient à l'Etat ce qui justifie sa révocation immédiate sans bénéfice des garanties disciplinaires prévues par les statuts.

Considérant que bien que la grève soit interdite pour certains corps de la Fonction Publique, son exercice est permis pour d'autres corps ; en effet, si le législateur Tunisien reconnait le droit de grève, il n'a pas prévu toutefois un régime particulier pour son exercice afin d'éviter tout risque d'abus dans son usage, qui serait incompatible avec les exigences de l'ordre public.

En conséquence, l'agent qui utiliserait mal le droit de grève pourrait être poursuivi sur le plan disciplinaire mais, ne pourrait pas être empêché de bénéficier des garanties statutaires prévues en matière disciplinaire."

Tribunal Administratif

- Arrêt n° 1655 du 2 Mai 1990, Mohamed ..... contre Ministre de l'Education, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique.

Dans cet arrêt, le Tribunal Administratif a précisé ce qui suit :

"Considérant que l'acte objet du recours était justifié par le fait que le requérant s'est mis en grève et a incité ses collègues à faire de même par le biais d'un écriteau qu'il a placé sur un tableau situé à la cour de l'école.

Considérant qu'un tel agissement ne constitue pas une faute disciplinaire tant qu'il est accompli dans le cadre de l'exercice d'une activité syndicale reconnue légalement.

Considérant que le recours à la grève comme moyen d'exercice du droit syndical est conforme aux lois et réglements en vigueur sous réserve qu'il n'en résulte pas une perturbation de l'ordre public.

Considérant que l'Administration n'a pas prouvé que le grève à laquelle a participé le requérant le 5 Novembre 1985 revêt un caractère illégal et qu'elle a perturbé l'ordre public..."

d) Dans la pratique administrative :

Les pouvoirs publics en Tunisie n'ont jamais contesté l'exercice du droit de grève dans la Fonction Publique.

Ils se sont seulement limités à dénoncer le caractère illégal de certaines grèves, dont notamment celles qui ont lieu à des fins non professionnelles ([443]).

---

(443) Cf. circulaire du Premier Ministre n° 2 du 25 Janvier 1978 qui dispose que : "ces grèves (celles qui avaient été organisées en Janvier 1978) ne revêtent pas un caractère conjoncturel ou temporaire, elles sont générales et intéressent des secteurs dans leur totalité, ou sont organisées dans un but de solidarité.

Elle sont par là-même devenues des grèves à caractère politique, utilisées à des fins non syndicales ET ILLEGALES.

CES GREVES ONT AINSI PERDU LEUR CARACTERE LEGAL pour ne devenir enfin de compte qu'un comportement contraire à l'intérêt général et pouvant être légalement réprimé."

Cf. aussi circulaire du Premier Ministre n° 19 du 23 Avril 1985 qui dispose ce qui suit : "une grève générale dans la Fonction Publique revêt un caractère grave et porte atteinte à l'intérêt supérieur du pays (....) ainsi, le refus de travail sans justification légale constitue une faute grave entraînant la traduction devant le conseil de discipline."

Paragraphe III : Exercice du droit de grève dans la Fonction Publique

L'exercice du droit de grève dans la Fonction Publique est soumis à trois régles fondamentales ([444]) :

- la grève doit viser la défense d'intérêts professionnels collectifs des agents syndiqués,
- elle ne doit pas porter atteinte à l'intérêt général,
- et doit être organisée conformément aux régles et procédures légales en vigueur et notamment celles se rapportant au préavis de grève.

1) Défense des intérêts professionnels :

La grève doit avoir pour objet exclusif la défense d'intérêts professionnels des agents.

Une grève organisée à d'autres fins (politiques, confessionnelles...) est considérée comme illégale ([445]) ([446]).

Il appartient à l'Administration, le cas échéant, de prouver que la grève ne visait pas la défense d'intérêts professionnels.

Tribunal Administratif
Affaire n° 1655 du 2 Mai 1990.

Dans ce même cadre, une grève qui est organisée pour faire échapper les agents à leurs obligations professionnelles n'est pas considérée, non plus, comme

---

(444) Cf. Loi Française du 31 Juillet 1963 et Conseil d'Etat Dehaene. 7 Juillet 1950. Rec. p. 426.

(445) Cf. circulaire susvisée n° 2 du 25 Janvier 1978.

(446) Cf. Conseil d'Etat Français 8 Juin 1962. Frischman. Rec p. 382.

une grève légale ([447]).

Enfin, les intérêts professionnels visés par la grève doivent être des intérêts propres aux agents grévistes.

Ainsi, une grève de solidarité ne peut être considérée comme une grève légale ([448]) ([449]).

2) Absence d'atteinte à l'intérêt général :

La grève ne doit pas avoir un objet contraire à l'intérêt général.

Trois groupes de mesures peuvent être pris par le législateur, ou par l'autorité administrative pour que les grèves ne portent pas atteinte à l'intérêt général :

- des mesures interdisant la grève dans certains secteurs d'activité,
- des mesures visant à assurer un service minimum dans le secteur d'activité touché par la grève,
- des mesures interdisant certaines formes de grèves qualifiées d'abusives.

La mise en œuvre de ces mesures obéit au contrôle du juge administratif.

A/ Les mesures d'interdiction du droit de grève dans certains secteurs d'activité :

L'interdiction du droit de grève peut être prévue par un texte législatif ou décidée par le pouvoir administratif :

---

(447) Cf. TA Strasbourg 18 Février 1982. Dame Clément (Enseignants ayant, par trois cessations concertées de travail, fait échec aux inspections individuelles dont ils devaient faire l'objet. Le refus d'être soumis à une inspection ne peut être considéré comme une manifestation de l'exercice du droit de grève mais comme un refus d'être soumis au contrôle hiérarchique dont dispose l'autorité supérieure).

(448) Cf. circulaire susvisée n° 2 du 25 Janvier 1978.

(449) La jurisprudence Française est dans le même sens ; toutefois, cette jurisprudence dissocie entre les grèves déclenchées dans un secteur similaire à celui où la grève a pris naissance, et celles qui sont organisées dans des secteurs différents. Elle considère que la première est licite du fait de l'existence d'un "germe d'éléments revendicatifs communs."

a) Interdiction prévue par la loi :

Cette interdiction vise :

- les agents des Forces de Sécurité Intérieure ([450]),
- les magistrats de l'ordre judiciaire ([451]),
- les membres du Tribunal Administratif et de la Cour des Comptes ([452]),
- et les agents des douanes ([453]).

b) Interdiction décidée par le pouvoir administratif :

Cette interdiction vise certaines catégories d'agents, à savoir :

- Les agents occupant des emplois supérieurs (tels que les emplois de Gouverneurs, de Premiers Délégués, de Chargés de mission, ou de Directeurs Généraux), dont le service est considéré comme

---

(450) Cf. article 11 du statut général des personnels considérés (loi n° 82-70 du 6 Août 1982) qui précise que "la grève est expressément interdite à tous les agents des Forces de Sécurité Intérieure."

(451) Cf. article 18 (nouveau) de la loi n° 67-29 du 14 Juillet 1967 telle qu'elle a été modifiée par la loi n°85-79 du 11 Août 1985 portant statut de la magistrature du corps judiciaire qui dispose que "sont formellement interdites aux membres du corps judiciaire, la grève et toute autre action concertée de nature à perturber, entraver ou arrêter le fonctionnement des juridictions."

L'article 108 du Code Pénal dispose à cet égard que : "Tout fonctionnaire de l'ordre judiciaire qui, sous quelque prétexte que ce soit même du silence ou de l'obscurité de la loi, refuse de rendre justice aux parties après en avoir été requis, et qui persévère dans son refus, après avertissement ou injonction de ses supérieurs, est puni d'une amende de 1.000 francs."

(452) Cf. article 6 du décret-loi n° 70-6 du 26 Septembre 1970, portant statut des membres de la Cour des Comptes, ainsi que l'article 5 de la loi n° 72-76 du 1er Août 1972 relatif au statut des membres du Tribunal Administratif, qui ont repris les termes de l'article 18 de la loi n° 67-29 du 14 Juillet 1967 sus-indiquée.

(453) Cf. art. 9 de la loi n° 95-46 du 15 Mai 1995.

indispensable à l'action gouvernementale ([454]),

- Les agents chargés de la sécurité des personnes ou des biens (tels que certains agents hospitaliers, ou les ingénieurs de la météorologie...) ([455]),

- Les agents dont la grève porterait gravement atteinte à l'intérêt général.

A ce titre, l'Administration peut interdire au personnel enseignant de faire grève pendant les jours d'examens ([456]).

B/ L'organisation d'un service minimum :

L'Administration peut, en cas de grève, exiger de certains secteurs d'activité, d'assurer un service minimum.

Le service minimum doit toutefois, être justifié par des impératifs d'intérêt général se rapportant à la sécurité des personnes ou des équipements et aux droits des citoyens ([457]).

Ainsi, en cas de grève, les agents de la télévision doivent assurer la diffusion du journal pour sauvegarder le droit du citoyen à l'information.

Les agents désignés pour assurer le service minimum doivent, par ailleurs, être traités "normalement" par l'autorité administrative c'est à dire qu'ils ne doivent pas être surchargés de travail ou subir un traitement privilegié par rapport aux agents grévistes.

C/ Les mesures d'interdiction de certaines formes de grèves qualifiées d'abusives :

Certaines formes de grèves revêtent un caractère

---

(454) Cf. Conseil d'Etat Français 16 Décembre 1962. syndicat national des fonctionnaires des préfectures p. 662.

(455) Cf. Conseil d'Etat Français 7 Janvier 1972. centre hospitalier régional d'orléans p. 277.

(456) Cf. Conseil d'Etat Français 21 Décembre 1947. syndicat national CFDT des cours et des tribunaux.

(457) Cf. Conseil d'Etat Français 18 Mars 1956. Hubin. Rec p. 117.

abusif et sont, à ce titre, interdites.

Il s'agit en l'occurence de :

- la grève générale,
- la grève tournante :

Cette dernière forme de grève affecte alternativement plusieurs services pour paralyser toute l'Administration.

- la grève sur le tas :

Dans cette forme de grève les agents occupent les locaux de l'Administration sans assurer leur service.

L'interdiction de cette forme de grève est justifiée par le fait que les locaux de l'Administration sont mis à la disposition du personnel pour y travailler ; Ils doivent être évacués en cas d'arrêt de travail.

- la grève de zèle :

Cette forme de grève consiste à assurer le travail avec TROP de zèle dans le but de perturber la bonne marche du service, c'est l'exemple des agents de la douane qui prolongent, outre mesure, les opérations de visite des passagers, dans le but de perturber le trafic portuaire ou aéroportuaire.

- la grève dite "administrative"

Cette forme de grève consiste à ne pas assurer une phase du service dévolu, en vue de paralyser le service dans son ensemble, (ex. : les enseignants qui refusent de communiquer à l'Administration les notes d'examen).

- la grève éclair répétée :

Il s'agit d'arrêts de travail répétés et de courte durée, dans le but de désorganiser le service sans que cela n'aient d'effets substantiels sur la rémunération des agents grévistes.

3) Le préavis de grève :

La grève doit être précédée d'un préavis fixant le lieu de la grève, sa date et son heure de déroulement[458].

---

(458) L'article 37 bis (nouveau) du code du travail fixe ce délai à dix jours.

En France, le délai de préavis est de cinq jours.

L'objectif de ce préavis est d'éviter la grève-surprise qui porte un préjudice sérieux aux usagers.

Le préavis de grève doit être déposé par l'organisation syndicale, auprès du chef de l'Administration concernée.

Paragraphe IV : Les effets de la grève sur la situation des agents

La grève entraîne :

- une retenue sur salaire pour "service non fait",
- et, éventuellement des sanctions disciplinaires ou même pénales (en cas de grève illicite).

1) Retenue sur salaire pour service non fait :

La grève entraîne toujours une retenue sur salaire pour "service non fait".

Le salaire retenu correspond à la période de cessation de travail ([459]).

La jurisprudence administrative a même admis de suspendre le droit à pension pendant les périodes de grève ([460]).

Certains fonctionnaires contestent la légalité de la retenue sous prétexte que la grève est légale.

Cette position n'est pas justifiée, car la grève doit être conçue comme un ultime recours et ne doit pas profiter à l'une des parties en conflit (l'Administration ou les agents grévistes).

Aucune de ces parties ne doit avoir un intérêt à prolonger la durée de la grève ; chacune d'elles doit chercher à y mettre fin le plus tôt possible.

L'arrêt de service d'une part, et la suspension de la rémunération d'autre part, sont de nature à inciter les deux parties à trouver rapidement une solution de compromis.

---

(459) Cf. Conseil d'Etat Français 9 Avril 1954. Gumbel. Rec. p. 225.

(460) TA de Toulouse 4 Décembre 1980. Rec. p.555.

S'ils n'en étaient pas ainsi, les grévistes seraient tentés d'abuser de cette arme pour exiger la satisfaction de toute sorte de revendication sans aucun sacrifice de leur part.

2) Poursuites disciplinaires :

En cas de grève illicite, l'autorité administrative peut, non seulement suspendre la rémunération des grévistes, mais aussi prononcer des sanctions disciplinaires à leur encontre ([461]).

Tribunal Administratif

- Affaire n° 882 du 28 Février 1984.

- Affaire n° 1195 du 27 Mars 1987.

3) Poursuites pénales :

Les grévistes peuvent encourir des sanctions pénales :

A/ Lorsque la grève a pour seul but d'empêcher l'exécution de la loi ou d'un service public ([462]) ou lorsqu'il s'agit d'un refus de rendre justice ([463])

B/ En cas de désobéissance à une réquisition :

Dans le cas où la grève serait de nature à porter atteinte à un intérêt vital, l'Administration peut réquisitionner certains agents en les obligeant à travailler

---

(461) Cf. Conseil d'Etat Français 29 Janvier 1960. Fédération Nationale des syndicats de Police de France et d'Outre Mer RAPDA 61 p. 89.

(462) Cf. article 107 § 2 du code pénal (emprisonnement pendant deux ans).

(463) Cf. article 108 du code pénal (amende).

pendant la grève ([464]) ([465]).

L'agent réquisitionné qui ne défère pas à l'ordre de réquisition est passible d'une sanction pénale.

La réquisition entraîne, vis-à-vis des agents, une application plus rigide de l'obligation d'assurer le service, dont le manquement constitue, non seulement une faute professionnelle, mais aussi une infraction pénale.

Le réquisitionné, n'est pas dans la même situation que l'agent qui serait appelé à assurer le service minimun.

En cas de refus d'assurer le service, le premier encourt une sanction disciplinaire et une sanction pénale; alors que le second n'encourt qu'une sanction disciplinaire.

La réquisition des agents grévistes obéit au contrôle du juge administratif ; celui-ci veille à ce que les limitations à l'exercice du droit de grève ne soient décidées par l'Administration que pour SAUVEGARDER L'ORDRE PUBLIC.

Ainsi, toute limitation à l'exercice du droit de grève qui n'a pas pour justification une atteinte à l'ordre public, revêt un caractère abusif et peut être annulée par le juge ([466]).

Le juge administratif contrôle le caractère abusif de

---

(464) Cf. article 389 (nouveau) du code de Travail (emprisonnement pour une durée de 1 mois à 1 année et (ou) une amende de 100 à 500d).

Cf. décret n° 78-47 du 25 Janvier 1978 portant réquisition de certains personnels des entreprises sous tutelle du Ministère de l'Industrie, des Mines et de l'Energie.

(465) Cf. article 390 (nouveau) du code du travail.

Au cas où un agent n'aura pas déféré aux mesures de réquisition, il sera passible d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de 100 à 500 D ou de l'une de ces deux peines seulement. En cas de récidive, ces peines sont portées au double.

(466) Cf. Conseil d'Etat Français 28 Novembre 1958. Lepouse. Rec. p. 596.

la réquisition ; En effet l'Administration ne doit pas recourir à la procédure de réquisition de façon systématique.

La réquisition doit, comme le stipule le code du travail, être justifiée par **"une atteinte à un intérêt vital de la nation."**

CHAPITRE X

La défense individuelle des droits des agents de la Fonction Publique

Les agents de la Fonction Publique peuvent assurer individuellement la défense de leurs droits ou de leurs intérêts contre tout risque d'arbitraire ou d'abus de pouvoir dont ils peuvent faire l'objet.

Cette défense leur est assurée aussi bien avant, qu'après la décision administrative qui leur est préjudiciable.

Section I : Moyens de défense préalables à la prise de décision administrative

Les agents de la Fonction Publique disposent de deux moyens de défense préalables à la prise de décision administrative :

- l'obligation faite à l'autorité administrative de consulter des organes représentatifs ou techniques avant de prendre toute décision individuelle importante se rapportant à l'un de ses agents,
- la reconnaissance au profit des agents d'un ensemble de garanties légales.

Sous-section I : l'obligation de consulter des organes représentatifs ou techniques

L'autorité administrative est tenue de consulter certains organes représentatifs ou techniques avant de prendre toute décision individuelle importante concernant l'un de ses agents.

Il s'agit en l'occurence :

- des commissions administratives paritaires, (ou des organes assimilés,)

- et des commissions médicales.

Ces commissions ont un rôle purement consultatif ; toutefois, dans certains cas, leurs avis s'imposent à l'autorité administrative.

Paragraphe I : les commissions administratives paritaires

Les commissions administratives paritaires sont prévues par l'article 12 de la loi n° 83-112 du 12 Décembre 1983.

Les modes de composition et de fonctionnement des dites commissions sont fixés par le décret n° 90-1753 du 29 Octobre 1990.

En principe, il est institué dans chaque Administration, une commission administrative paritaire pour chaque grade de fonctionnaires et pour chaque unité d'ouvriers.

La moitié des membres de la commission administrative paritaire est désignée par l'Administration ; l'autre moitié est élue par les agents appartenant au même grade ou à la même unité.

Ces commissions administratives paritaires sont obligatoirement consultées par l'autorité administrative compétente avant de prendre toute décision individuelle se rapportant :

- à la titularisation des agents,
- à leur promotion au choix,
- aux sanctions de deuxième degré qui peuvent leur être infligées,
- à leur mutation d'office avec changement de résidence,
- à leur licenciement,
- à leur mise en disponibilité d'office pour raison de santé,
- à leur insuffisance professionnelle,
- ou à leur notation.

La consultation de ces commissions constitue une garantie importante pour les agents.

Paragraphe II : Les organes assimilés aux commissions administratives paritaires

Certains corps sont dotés d'organes particuliers remplissant le rôle de commissions administratives paritaires.

Il en est ainsi pour :

- les agents du ministère des affaires étrangères,
- les magistrats,
- les forces de sécurité intérieure,
- les agents des douanes,
- et les militaires.

1) Les agents du ministère des affaires étrangères :

Les agents du ministère des affaires étrangères disposent d'un conseil central dont les membres sont désignés par le Ministre.

Toutefois, lorsque le conseil central traite de questions se rapportant à la titularisation du personnel, à leur notation, à leur promotion, à leur mise en disponibilité d'office ou à leur discipline, il s'y adjoint, obligatoirement, un représentant élu du personnel appartenant au même grade de l'agent concerné ([467]).

2) Les magistrats :

Les magistrats de l'ordre judiciaire, ainsi que les membres du Tribunal Administratif et de la Cour des Comptes disposent chacun d'un conseil supérieur de

---

(467) Cf. décret n° 91-1077 du 22 Juillet 1991, décret n° 91-1079 du 22 Juillet 1991, décret n° 91-1159 du 2 Août 1991, et arrêté du Ministre des Affaires Etrangères du 30 Novembre 1991 tel qu'il a été modifié par l'arrêté du 14 Février 1995.

magistrature, comprenant des représentants élus ([468]).

3) Les forces de sécurité intérieure, les agents des douanes et les personnels militaires :

Les forces de sécurité intérieure et les agents des douanes disposent chacun d'un conseil d'honneur composé exclusivement de membres désignés par l'Administration.

Les personnels militaires disposent de commissions consultatives dont les membres sont désignés par le Ministre de la Défense Nationale ([469]).

Paragraphe III : Les commissions médicales

Avant de prendre toute décision individuelle importante motivée par l'état de santé des agents, l'autorité administrative est tenue de consulter une commission médicale prévue à cet effet.

Cette commission médicale comprend obligatoirement deux ou trois médecins.

De part la loi, l'autorité administrative est souvent tenue de se conformer aux décisions prises par la dite commission.

Il existe en fait plusieurs types de commissions médicales :

- les commissions médicales des congés de maladie ordinaire et de longue durée, prévues par les

---

(468) - Cf. loi n° 67-29 du 14 Juillet 1967 telle qu'elle a été modifiée par la loi n° 85-79 du 11 Août 1985.

- Cf. loi n° 72-67 du 1er Août 1972 telle qu'elle a été modifiée par la loi n° 83-68 du 21 Juillet 1983 et la loi n° 96-40 du 3 Juin 1996.

- Cf. décret-loi n° 70-6 du 26 Septembre 1970.

(469) - Cf. loi n° 82-70 du 6 Août 1982 et décret n° 84-753 du 30 Avril 1984.

- Cf. loi n° 95-46 du 15 Mai 1995.

- Cf. décret n° 72-380 du 6 Décembre 1972.

articles 43 et 44 de la loi n° 83-112 du 12 Décembre 1983 ([470]),

- la commission médicale centrale des accidents de travail et des maladies professionnelles prévue par la loi n° 95-56 du 28 Juin 1995 ([471]),

- la commission de réforme des agents des forces de sécurité intérieure prévue par la loi n° 82-70 du 6 Août 1982 (art. 16).

Sous-section II : Les garanties légales

Un ensemble de garanties légales est prévu en faveur des agents de la Fonction Publique pour les prémunir contre tout risque d'abus ou d'erreurs dont ils peuvent faire l'objet.

Parmi ces garanties, nous pouvons citer essentiellement :

- le droit de l'agent de la Fonction Publique d'être entendu et de se faire assister par un défenseur de son choix avant d'être sanctionné,

- le droit à la communication de toute pièce dont l'Administration entend se prévaloir pour prendre toute mesure touchant à la propre personne de l'agent, à sa situation administrative ou à son état de santé (telles qu'une sanction disciplinaire, un licenciement pour insuffisance professionnelle, une mise à la retraite

---

(470) Cf. décret n° 90-815 du 14 Mai 1990.

(471) Cf. décret n° 95-2488 du 18 Décembre 1995.

d'office, une mutation d'office...etc) [472] [473] [474].

Section II : Moyens de défense postérieurs à la prise de décision administrative

Les agents de la Fonction Publique ont le droit de former des recours administratifs ou juridictionnels, contre toute décision administrative prise à leur égard et qui leur semble porter atteinte à leurs droits ou à leurs intérêts.

Sous-section I : Les recours administratifs

Les recours administratifs sont de deux sortes : des recours gracieux et des recours hiérarchiques.

Les premiers sont formés devant l'autorité dont émane la décision administrative contestée ; Les seconds sont portés devant le supérieur hiérarchique de l'autorité

---

(472) Cf. notamment chapitre consacré à la discipline.

(473) Les magistrats bénéficient en outre d'une protection spéciale ; ils ne peuvent être poursuivis ou arrêtés, pour crime ou délit, sans l'autorisation préalable du conseil supérieur les concernant, ce conseil devra en être informé sans délai (article 22 de la loi n° 67-29 du 14 Juillet 1967, article 4 du décret-loi n° 70-6 du 26 Septembre 1970, et article 3 de la loi n° 72-76 du 1er Août 1972).

(474) En France, les agents publics ont, en toute circonstance, le droit à la communication de leur dossier ; ce droit leur a été reconnu par la loi du 17 Juillet 1978 se rapportant à la liberté d'accès aux documents administratifs (Cf. circulaire Française du 5 Octobre 1981 Aj 1981).

considérée ([475]).

La forme de ces recours et leurs conditions de recevabilité n'obéissent pas à des règles particulières.

L'autorité administrative saisie de ce genre de recours, n'est pas tenue de réexaminer la décision contestée. Elle est libre, dans le cadre de son pouvoir discrétionnaire de prendre toute mesure qu'elle juge utile.

Cependant, au cas où cette autorité décide de donner suite au recours, elle doit s'assurer que la nouvelle décision qu'elle sera amenée à prendre, ne remet pas en cause des droits définitivement acquis.

Sous-section II : Les recours juridictionnels

Le recours à la justice constitue une garantie fondamentale pour la protection des agents publics contre les risques d'erreurs ou d'abus de l'appareil administratif.

Ce recours est, en principe, formé devant le Tribunal Administratif conformément aux dispositions de la loi n° 72-40 du 1er Juin 1972 telle qu'elle a été modifiée par la loi organique n° 83-67 du 21 Juillet 1983.

Toutefois, certains recours sont de la compétence d'autres juridictions, tels que les recours formés en matière d'accidents de travail et de maladies professionnelles. Ces recours sont, en application de la loi n° 95-56 du 28 Juin 1995 formés devant le juge cantonal.

Les recours formés devant le Tribunal Administratif

---

(475) Les deux formes de recours administratifs sont prévues en faveur du personnel militaire ; l'article 31 de la loi n° 67-20 du 31 Mai 1967, fixant le statut général de ce personnel dispose à cet égard, que "le militaire a le droit d'appeler l'attention de ses chefs sur sa situation et au besoin d'en appeler au Secrétaire d'Etat à la Défense Nationale."

peuvent donner lieu à deux formes de contentieux : un contentieux d'annulation et un contentieux de réparation.

En effet, les agents peuvent, par leurs recours, viser :

- soit l'annulation de l'acte administratif qui leur fait grief,
- soit la réparation du préjudice matériel et moral qu'ils ont subi.

Paragraphe I : Les recours en annulation, dits recours pour excès de pouvoir ([476])

Les recours en annulation sont dénommés "recours pour excès de pouvoir."

Ces recours visent à faire effacer tout effet généré par un acte administratif portant ou risquant de porter atteinte illégalement aux droits des agents concernés.

Il convient de préciser dans ce paragraphe :

- les actes administratifs pouvant faire l'objet de recours pour excès de pouvoir,
- les délais applicables à ces recours,
- la procédure de déroulement des procès afférents aux recours pour excès de pouvoir,
- la procédure d'exécution des jugements et arrêts s'y rapportant.

I - Les actes administratifs pouvant faire l'objet de recours pour excès de pouvoir

A l'exception de certains actes dont la nature ou la forme sont jugées particulières, tout acte administratif portant atteinte aux droits ou aux intérêts d'un agent public, peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir.

Il convient de préciser :

---

(476) Cf. le Droit Administratif et la jurisprudence des procédures administratives en Tunisie - yadh Ben Achour (CERES - Edition Novembre 1998).

- les actes administratifs insusceptibles de recours pour excès de pouvoir,
- l'intérêt pour former un recours pour excès de pouvoir.

1) Les actes administratifs insusceptibles de recours pour excès de pouvoir :

Sont exclus des recours pour excès de pouvoir :

- les mesures d'ordre intérieur,
- les contrats.
- et les décrets à caractère règlementaire.

A/ Les mesures d'ordre intérieur ([477]) **:**

Il s'agit de mesures qui concernent "la gestion interne" des services administratifs.

Parmi ces mesures, nous pouvons citer notamment:

a) les instructions et les décisions internes de l'Administration

Tribunal Administratif

Affaire n° 183, arrêt du 22 Juillet 1977, Amel ..... contre Ministre de la Santé Publique (modification des fonctions d'un agent par simple lettre d'un Directeur d'hôpital - le Tribunal Administratif a refusé d'annuler cette lettre)

b) les mesures prises pour l'organisation du service

c) les actes préparatoires des décisions administratives (tels que les avis, les propositions, les demandes d'explication, ou les mises en demeure...)

Tribunal Administratif

Affaire n° 1228, arrêt du 15 Février 1985, Moufida ..... contre Ministre des Finances Rec. p. 25 (recours contre une décision de traduction devant le conseil de discipline - rejet).

Dans cet arrêt, le Tribunal Administratif a précisé

---

(477) Cf. Conseil d'Etat Français arrêt du 29 Septembre 1961. Delle Gauder. Rec. p. 529.

Cf. également Conseil d'Etat Français arrêt du 26 Octobre 1956. Association Générale des Administrateurs Civils. Rec. p. 391.

ce qui suit :

"Considérant que le recours pour excès de pouvoir ne peut être accepté que s'il vise l'annulation d'un acte administratif revêtant un caractère exécutoire et ayant des effets juridiques propres pouvant porter préjudice à autrui.

Considérant que selon la jurisprudence de ce Tribunal les recours en annulation ne sont pas acceptés contre des décisions préparatoires auxquelles l'Administration n'entend pas donner un effet juridique précis..."

Toutefois le Tribunal Administratif dans un arrêt isolé a admis le recours pour excès de pouvoir formé contre l'avis d'une commission scientifique.

Tribunal Administratif

Affaire n° 13.374, arrêt du 19 Juin 1997, Hamadi ..... contre Ministre de l'Agriculture.

d) les mesures jugées trop peu importantes (telles que les simples recommandations)

Tribunal Administratif

Affaire n° 639, arrêt du 30 Mars 1982, Mohamed ..... contre Ministre du Transport et des Communications Rec. p. 50 (recours contre de sévères observations adressées à un agent - rejet).

Dans cet arrêt, le Tribunal Administratif a précisé ce qui suit :

"Considérant qu'il est communément admis en Doctrine et en Jurisprudence que le fait pour l'Administration d'adresser à l'un de ses agents un sévère avertissement sans qu'elle n'en laisse aucune trace dans son dossier individuel ne peut constituer une sanction disciplinaire mais plutôt une mesure d'ordre interne insusceptible de recours en annulation..."

e) les rapports annuels

Tribunal Administratif

Affaire n° 1822, arrêt du 22 Février 1990, Lazhar ..... contre Ministre des Affaires Culturelles (refus d'annulation d'un rapport annuel.)

f) les circulaires, instructions, notes de service, directives... émanant du chef de l'Administration concernée et qui servent à expliquer les normes juridiques ou à en préciser les modalités d'application.

Tribunal Administratif

Affaire n° 1893, arrêt du 12 Juin 1990, Mohamed ..... contre Ministre de la Justice Rec. p. 391 (recours contre une circulaire - rejet).

Dans cet arrêt, le Tribunal Administratif a précisé ce qui suit :

"Considérant que la circulaire objet du recours s'est limitée à expliciter les dispositions de l'arrêté fixant la rémunération des huissiers-notaires et qu'elle n'a pas énoncé de nouvelles normes juridiques, elle est par là même insusceptible de recours en annulation."

Ainsi, les mesures d'ordre intérieur ne peuvent pas, en principe, être annulées par le juge administratif.

Toutefois, l'annulation de ces mesures devient possible dès qu'elles prennent la forme de véritables décisions administratives ; leur caractère de "mesures d'ordre intérieur" ne sera, dans ce cas, qu'une simple apparence ; c'est notamment le cas des circulaires qui, sans se limiter à expliquer le contenu d'une loi ou d'un décret énoncent de nouvelles normes juridiques ([478]).

Tribunal Administratif

Affaire n° 133, arrêt du 3 Mars 1978, Mustapha ..... contre le Premier Ministre Rec. p. 44 (circulaire annulée par le Tribunal Administratif.)

Dans cet arrêt, le Tribunal Administratif a précisé ce qui suit :

---

(478) Cf. Conseil d'Etat Français arrêt du 2 Juillet 1965. syndicat des cadres ingénieurs d'Air France. Rec. p. 398 et 19 Octobre 1962. Princeteau. Rec. p. 556 et 8 Janvier 1982. Lambert. p. 17.

Cf. Conseil d'Etat Français 29 Janvier 1954. institution Notre Dame du Kreisker. Rec. p. 64.

"Considérant que la circulaire du Premier Ministère n° 2 du 30 Janvier 1974 a émis de nouvelles normes pour fixer l'ancienneté administrative exigée pour participer au concours d'administrateur du gouvernement et qu'elle a par là même revêtu le caractère d'un acte susceptible de recours devant le Tribunal Administratif."

B/ Les contrats

Les contrats sont exclus du recours pour excès de pouvoir.

Il en est de même de toutes les décisions administratives unilatérales non détachables du contrat.

C/ Les décrets à caractère règlementaire

Conformément à l'article 3 de la loi n° 72-40 du 1er Juin 1972, les décrets à caractère règlementaire ne sont pas susceptibles de recours pour excès de pouvoir.

Il en est de même pour l'acte de refus de prendre un décret à caractère règlementaire.

Tribunal Administratif

Affaire n° 331, arrêt du 14 Janvier 1980, Abderrazak ..... contre le Président de la République Rec. p. 27 (recours contre le refus de prendre un décret à caractère règlementaire - rejet).

Toutefois, les décrets règlementaires peuvent être juridiquement "paralysés" par la technique de l'exception d'illégalité.

En effet, tous les actes pris en application d'un décret règlementaire jugé illégal, peuvent être annulés par le Tribunal Administratif (même si ces actes ne comportent, en eux mêmes aucun vice propre). Ainsi, par ce biais, le décret réglementaire jugé illégal serait, sans être annulé, dépourvu de tout effet juridique.(479)

Tribunal Administratif

Affaire n° 1476, arrêt du 27 Février 1990, Azzeddine ..... contre le Premier Ministre Rec. p. 311

---

(479) Le tribunal administratif conseiller de l'administration Slaheddine Cherif Revue " Servir" N° 29-30- (1981-1982) - E.N.A (C.R.E.A) Tunis

2) L'intérêt pour former un recours pour excès de pouvoir :

Pour pouvoir former un recours en annulation, l'agent doit avoir un "intérêt pour agir".

L'agent est censé avoir intérêt pour former un recours pour excés de pouvoir contre toute décision lui portant préjudice.

Il convient de remarquer, à cet égard, que le Tribunal Administratif se montre relativement souple dans l'appréciation "du préjudice" ; Il considère, en effet, qu'il y a intérêt pour agir dès que l'acte contesté est susceptible de porter préjudice à un intérêt matériel ou moral, certain ou même éventuel du requérant.

Tribunal Administratif

Affaire n° 861, arrêt du 14 Juillet 1984, Hassen ..... et consorts contre Ministre de l'Agriculture Rec. p. 464 (des adjoints techniques ont demandé l'annulation d'un arrêté portant nomination de certains ingénieurs adjoints - le Tribunal Administratif a estimé que les requérants ont intérêt pour agir étant donné qu'ils ont vocation à être promus au grade d'ingénieur adjoint).

Dans cet arrêt, le Tribunal Administratif a précisé ce qui suit :

"Considérant qu'il est communément admis que l'intérêt pour agir en matière de recours en annulation doit être personnel direct et légitime.

Considérant par ailleurs qu'il est reconnu que la promotion dans le grade n'est pas un droit absolu pour les fonctionnaires et que la jurisprudence a admis que chaque fonctionnaire a le droit de contester toute décision de promotion qui lui parait illégale et qui lui porterait un préjudice même éventuel, car l'intérêt du fonctionnaire n'est pas uniquement d'être promu mais aussi de ne pas être précédé dans la promotion par d'autres agents dont le droit à la promotion serait contestable au plan juridique, il est aussi de son intérêt que l'emploi de promotion reste vacant..."

Les syndicats ont également intérêt pour agir contre les décisions administratives préjudiciables à un ensemble de leur adhérents.

Tribunal Administratif

Affaire n° 957, arrêt du 10 Juin 1987, U.G.T.T. contre Ministre de l'Education, de l'Enseignement Supérieur et la Recherche Scientifique.

Affaires n° 1404 et 1405, arrêt du 17 Juillet 1989, syndicat du personnel de la Banque Centrale de Tunisie contre la Banque Centrale de Tunisie.

Cependant la souplesse du Tribunal Administratif ne va pas jusqu'à permettre à tout un chacun de former un recours pour excès de pouvoir contre n'importe quelle décision administrative.

L'intérêt pour agir doit être réel, direct, personnel et légitime.

Ainsi, l'agent public ne peut pas agir contre des décisions de promotion ou de nomination concernant des agents n'appartenant pas à son corps.

Tribunal Administratif

Affaire n° 856, arrêt du 7 Juin 1985, Allala ..... contre Ministre de l'Agriculture Rec. p. 97 (un fonctionnaire a demandé l'annulation d'une liste d'aptitude au grade d'ingénieur en chef des statistiques ; l'intéressé n'appartient pas au corps concerné - le Tribunal Administratif a estimé qu'il n'a pas intérêt pour agir).

Dans le même sens

Tribunal Administratif

Affaire n° 2133, arrêt du 14 Juillet 1993, Belgacem ..... contre Ministre des Finances.

Dans cet arrêt, le Tribunal Administratif a précisé ce qui suit :

"Considérant qu'il ressort des pièces figurant au dossier que le requérant appartient en tant que secrétaire d'administration au cadre commun administratif et qu'en conséquence il n'est pas habilité à être nommé en qualité

d'agent comptable, emploi réservé aux fonctionnaires appartenant aux corps particuliers du Ministère des Finances.

Considérant que le fait pour un agent de ne pas appartenir à un corps particulier du Ministère des Finances ne lui confère aucun intérêt pour agir en vue d'annuler la nomination de deux agents dans l'emploi d'agent comptable..."

Enfin, la cessation définitive des fonctions d'un agent ne l'empêche pas de former un recours en annulation contre toute décision lui faisant grief.

Tribunal Administratif

Affaire n° 1588, arrêt du 2 Mai 1990, Moncef ..... contre Ministre de la Santé Publique Rec. p. 344

II - Les délais du recours pour excès de pouvoir

En application de l'article 37 (nouveau) de la loi n° 72-40 du 1er Juin 1972, telle qu'elle a été modifiée par la loi n° 96-39 du 3 Juin 1996, le recours pour excès de pouvoir doit, en principe, être formé dans les deux mois qui suivent la date de publication ou de notification de la décision objet du recours.

Il convient de préciser à cet égard :

- le caractère de ce délai,
- sa computation,
- son point de départ,
- et les possibilités de sa prorogation.

1) Le caractère du délai de recours pour excès de pouvoir :

L'agent doit former son recours dans un délai de deux mois.

A l'expiration de ce délai, l'agent est considéré forclos et la décision lui faisant grief devient définitive.

Ce délai est considéré d'ordre public ; Le juge est en droit de rejeter d'office, tout recours présenté tardivement.

Tribunal Administratif

Affaire n° 5, arrêt du 10 Juillet 1975, Ali ..... contre Ministre de l'Intérieur Rec. p. 8 (recours rejeté pour inobservation du délai de recours)

La brièveté du délai et son caractère d'ordre public se justifient par le souci de ne pas laisser les décisions administratives trop longtemps en suspens ce qui serait de nature à perturber la bonne marche des services publics.

2) La computation du délai de recours pour excès de pouvoir :

Le délai de recours pour excès de pouvoir est décompté conformément aux dispositions de la loi n° 65-3 du 24 Juillet 1965, et des articles 140 et 141 et 143 du code des obligations et contrats, ainsi libellés :

Article 140 : **"Le jour à partir duquel on commence à compter n'est pas compris dans le terme.**

Le terme, calculé par nombre de jours, expire avec la fin du dernier jour du terme."

Article 141 : **"Quand le terme est calculé par semaines, par mois, ou par années, on entend par semaine un délai de sept jours entiers, par mois un délai de trente jours entiers, par année un délai de trois cent soixante cinq jours entiers."**

Article 143 : **"Lorsque l'échéance du terme correspond à un jour férié légal, le jour suivant non férié, s'entend substitué au jour de l'échéance."**

Tribunal Administratif

Affaire n° 17, arrêt du 1er Juillet 1976, Hassen ..... contre Ministre de l'Intérieur, (recours contre une décision de mise fin à un stage - le Tribunal Administratif a rejeté le recours en invoquant la loi n° 65-3 du 24 Juillet 1965 et les articles 140 - 141 et 143 du code des obligations et contrats).

3) Le point de départ du délai de recours pour excès de pouvoir :

A/ Le cas général :

Le délai de recours pour excès de pouvoir commence, en principe, à courir à compter de la notification ou de la publication de l'acte administratif contesté.

a-/ La notification des actes administratifs :

L'Administration procède, en principe, à la notification des actes administratifs par tous les moyens possibles (lettres, remises en main propre contre décharge ... etc)

Tribunal Administratif

Affaire n° 227, arrêt du 17 Avril 1979, Hamed ..... contre Ministre des Finances Rec. p. 113 (notification d'une sanction disciplinaire par la remise d'une copie de la décision contre décharge - cette notification a été jugée valable par le Tribunal Administratif)

Dans cet arrêt, le Tribunal Administratif a précisé ce qui suit :

"Considérant qu'il ressort des pièces figurant au dossier que l'Administration a procédé le 26 Octobre 1976 à la notification au requérant de l'arrêté objet du recours et ce au vu de la signature du dit requérant portée sur le bordereau de transmission n° 5730 en date du 22 Octobre 1976.

Considérant que ce que la prétention du requérant d'avoir perdu ses facultés de discernement au moment de la signature du bordereau ne peut être prise en compte tant que le dit requérant n'a pas prouvé qu'il était en ce moment précis atteint d'une maladie lui faisant perdre ses facultés de discernement."

La notification doit être de nature à éclairer suffisamment l'agent intéressé sur la teneur de l'acte qui le concerne.

Tribunal Administratif

Affaire n° 153, arrêt du 27 Juin 1978, Béchir ..... contre Ministre de l'Agriculture Rec. p. 137 (recours pour excès de pouvoir visant à

annuler la date d'effet d'une décision de nomination au grade d'Adjoint Technique - la notification faite par l'Administration n'a pas été jugée valable par le Tribunal Administratif).

Dans cet arrêt, le Tribunal Administratif a précisé ce qui suit :

"Considérant que l'Administration demande de rejeter la requête du fait qu'elle est présentée en dehors des délais de recours, et que les requérants avaient selon elle, pris connaissance implicitement de l'arrêté objet du recours au motif que ce même arrêté a servi pour les rémunérer à compter du mois de Juillet 1973.

Considérant que conformément à l'article 40 susvisé, les délais de recours commencent en principe à courir à compter de la date de publication pour les actes réglementaires, et de la date de notification pour les arrêtés individuels et que la notification des arrêtés individuels doit être faite en bonne et due forme de sorte que l'agent soit en mesure de les contester le cas échéant.

Dans ces conditions, le service d'une rémunération sur la base d'un acte administratif non notifié ne peut valoir notification implicite du dit acte."

Dans le même sens

Tribunal Administratif

Affaire n° 1490, arrêt du 12 Mars 1991, Abderrahmane ..... contre Ministre de l'Intérieur.

Dans cet arrêt le Tribunal Administratif a précisé ce qui suit :

"Considérant qu'il ressort des pièces figurant au dossier que l'Administration a indiqué dans son rapport d'enquête n° 4536 du 6 Novembre 1984 qu'elle a notifié au requérant le contenu du télégramme du directeur général commandant de la garde nationale n° 1762 du 1er Novembre 1984 relatif à sa révocation du corps de la garde nationale à compter du 1er Juillet 1984.

Considérant que la notification du contenu du dit télégramme au requérant ne peut être prise en

considération du fait que ce télégramme porte une date antérieure à celle de l'acte objet du recours et que cette notification est insuffisante dans la mesure où elle ne précise pas l'autorité qui a pris l'acte contesté."

Lorsque l'agent refuse de prendre connaissance de l'acte qui le concerne, l'Administration peut le lui transmettre par voie postale, sous pli recommandé, avec accusé de reception.

Dans ce cas, la notification est censée avoir été effectuée même si l'agent refuse de recevoir la lettre, ou s'il ne procède pas au retrait de la dite lettre du bureau des P.T.T ou enfin, s'il ne la reçoit pas effectivement du fait qu'il a changé d'adresse sans en informer l'Administration.

Tribunal Administratif

Affaire n° 646, arrêt du 14 Juillet 1984, Mohamed Salah ..... contre Ministre des Finances Rec. p. 467 (notification d'une révocation par lettre recommandée ; L'agent ne retire pas la lettre de la poste - la décision est considérée avoir été régulièrement notifiée à la date d'envoi par la poste de l'avis d'arrivée de la lettre recommandée.)

Dans cet arrêt, le Tribunal Administratif a précisé ce qui suit :

"Considérant qu'il ressort d'une jurisprudence constante que la présentation de l'accusé de réception d'une lettre envoyée par voie postale recommandée vaut preuve que la notification a effectivement eu lieu. Dans ce cas la date de réception de la lettre ou du premier avis de retrait font, selon le cas, courir les délais de recours.

Ainsi, le requérant ne peut pas dire qu'il n'a pas reçu la lettre qui lui était transmise tant qu'il est prouvé que cette lettre lui a été transmise à son adresse."

b-/ La publication des actes administratifs :

La publication ne concerne, en principe, que les actes règlementaires.

Elle peut aussi concerner certains actes individuels.

Tribunal Administratif

Affaire n° 108, arrêt du 13 Novembre 1978, Ahmed ..... contre le Premier Ministre Rec. de 1978 p. 192

Cependant, la publication par voie d'affichage n'est pas jugée suffisante.

Tribunal Administratif

Affaire n° 1593, arrêt du 2 Mai 1990, Mansour ..... contre Ministre de l'Education, des Sciences et de l'Enseignement Supérieur Rec. p. 353 (révocation - notification de la décision par simple affichage - cette notification n'a pas été jugée valable).

Il convient de préciser que, faute de notification ou de publication des actes administratifs contestés, le point de départ des délais de recours pour excès de pouvoir concernant ces actes, est fixé compte tenu :

- soit de la date présumée de la connaissance acquise par l'agent, de la teneur de l'acte contesté.

Tribunal Administratif

Affaire n° 1739, arrêt du 18 Mai 1990, Mahmoud ..... contre Ministre des Communications Rec. p. 363 (mise à pied de deux mois prononcé contre un agent public ; Le Tribunal Administratif a jugé que l'exécution de la sanction ne présume pas la connaissance totale de la décision disciplinaire par l'agent incriminé.)

Dans cet arrêt, le Tribunal Administratif a précisé ce qui suit :

"Considérant que selon une jurisprudence constante de ce Tribunal, la connaissance totale ne peut être considérée acquise que si l'agent serait en mesure de connaître la situation juridique découlant de l'acte dont il a pris connaissance.

Considérant qu'il est établi que l'Administration a procédé à l'exécution de la sanction prononcée contre le requérant puis a pris un acte le 5 Juillet 1986 en vue de régulariser la situation administrative de ce requérant ; l'exécution de la sanction ne peut en l'occurence être

considérée comme une connaissance suffisante et complète de l'acte administratif qui l'a suivie et ne peut faire courir les délais de recours contre le dit acte."

Tribunal Administratif

Affaire n° 749, arrêt du 21 Novembre 1983, Hassen ..... contre Ministre de l'Intérieur Rec. p. 319 (rétrogradation d'un agent - plusieurs faits prouvent que cet agent a pris connaissance de l'acte contesté).

- soit de la date à laquelle l'agent déclare avoir pris connaissance de l'acte litigieux.

Tribunal Administratif

Affaire n° 133, arrêt du 3 Mars 1978, Mustapha ..... contre le Premier Ministre Rec. p. 44 (recours en annulation d'une circulaire du Premier Ministre - L'Administration a demandé le rejet de la requête pour forclusion du délai de recours, mais n'a pas pu prouver la date de publication ou de notification de cette circulaire à l'agent en question - le Tribunal Administratif a accepté le recours en se basant sur la simple déclaration de l'agent.)

Dans le même sens

Tribunal Administratif

Affaire n° 2884, arrêt du 30 Juin 1992, Salem ..... contre Ministre de l'Intérieur.

B/ Les cas particuliers :

Ces cas concernent :

- les décisions de refus implicite,
- les décisions complexes,
- et les décisions continues.

a-/ Les décisions de refus implicite :

Il y a refus implicite d'accorder un droit, lorsque l'Administration garde le silence durant deux mois.

Ce délai de deux mois commence à courir à compter de la date de la demande formulée par l'agent pour bénéficier du droit considéré.

A l'expiration de ce délai de deux mois, l'agent peut considérer que l'Administration a refusé implicitement sa demande; il peut alors former un recours pour excès

de pouvoir contre cette décision de refus et ce dans un délai de deux mois supplémentaires.

b-/ Les décisions complexes :

Les décisions complexes sont des décisions enchevêtrées les unes dans les autres, pour former dans leur ensemble une opération administrative déterminée (exemple : les actes se rapportant à l'organisation et au déroulement d'un concours de recrutement ou de promotion).

Le recours pour excès de pouvoir peut pour ce genre d'opérations, être formé, soit contre l'une des décisions s'y rapportant (exemple décision d'ouverture du concours) soit contre l'opération administrative toute entière (toutes les décisions concernant le concours).

Le délai de recours pour excès de pouvoir contre une opération complexe commence à courir au plus tard le jour de la notification ou de la publication de la dernière décision la concernant.

Tribunal Administratif

Affaire n° 45, arrêt du 23 Juillet 1976, Habib ..... contre Ministre de l'Education Nationale Rec. p. 83 (recours contre un concours de recrutement de maîtres de conférences à la Faculté de Droit de Tunis)

c-/ Les décisions continues :

Certaines décisions produisent leurs effets de manière continue tels que les décisions ayant pour objet de reitérer un refus d'accorder un droit précis (une indemnité, l'aménagement de l'horaire de travail...)

Dans ce cas, le recours pour excès de pouvoir peut être formé contre chaque décision de refus prononcée par l'Administration.

Ce recours reste ouvert tant que l'Administration refuse d'accorder à l'agent le droit qu'il réclame.

Tribunal Administratif

Affaire n° 1185, arrêt du 28 Novembre 1986, Mokhtar ..... contre Ministre des Communications Rec. p. 296 (la décision portant fixation d'un horaire de travail est une décision continue

susceptible de recours pour excès de pouvoir, tant qu'elle est toujours en vigueur).

4) La prorogation du délai de recours pour excès de pouvoir :

Dans le souci de régler à l'amiable les litiges pouvant survenir entre les agents publics et leurs employeurs, le législateur permet aux agents d'attirer l'attention de leur Administration sur le caractère irrégulier de la décision qu'ils contestent, avant de recourir à la justice administrative.

L'article 37 (nouveau) de la loi n° 72-40 du 1er Juin 1972 telle qu'elle a été modifiée par la loi n° 96-39 du 3 Juin 1996, dispose à cet égard, que l'agent peut, avant l'expiration du délai de deux mois, adresser un recours préalable à l'Administration qui a pris la décision contestée. Dans ce cas, le délai de recours sera interrompu.

Ainsi, l'agent peut saisir son Administration, sans prendre le risque d'être forclos.

Dans ce cas, le délai de recours contentieux sera interrompu et non suspendu ; Ce délai reprendra son cours, pour une durée entière de deux mois, à partir de la date de réponse de l'Administration ([480]).

L'article 37 (nouveau) précité précise que le silence observé par l'Administration durant deux mois à partir de l'introduction du recours préalable est considéré comme une décision implicite de refus.

Toutefois, quand la décision administrative est tributaire de la délibération d'une assemblée, ce délai est porté au mois qui suit la première session légale de l'assemblée concernée, tenue après le dépôt du recours administratif préalable.

La prorogation du délai de recours appelle toutefois, les observations suivantes :

a-/ l'évènement pouvant entraîner la prorogation du délai :

---

(480) La réponse de l'Administration peut être explicite ou implicite.

La prorogation du délai ne résulte que de la formation d'un recours administratif préalable.

Elle ne saurait résulter d'autres évènements, tels qu'une maladie, une grève, ou une mission à l'étranger...

b-/ le destinataire du recours administratif préalable :

Le recours péalable est, en principe, déposé auprès de l'autorité administrative qui a pris l'acte administratif contesté ([481]).

Toutefois, le Tribunal Administratif adopte une position très souple à cet égard et admet les recours préalables adressés à :

- l'Administration liée organiquement à l'auteur de la décision contestée,
- l'Administration qui a participé à l'élaboration de cette décision,
- l'Administration qui a servi d'intermédiaire pour faire parvenir le recours à l'auteur de la dite décision.

Tribunal Administratif

Affaire n° 752, arrêt du 19 Avril 1985, Mohamed ..... contre la Caisse Nationale de Retraite et de Prévoyance Sociale Rec. p. 63 (recours préalable adressé au Premier Ministre au lieu d'être adressé au Président Directeur Général de la Caisse Nationale de Retraite et de Prévoyance Sociale - le Tribunal Administratif a jugé que ce recours était valable).

Dans cet arrêt, le Tribunal Administratif a précisé ce qui suit :

"Considérant que conformément à la jurisprudence de ce Tribunal, sont considérés comme réguliers les recours présentés à une autorité administrative autre que celle qui a pris la décision contestée tant qu'il est établi

---

(481) Cf. article 37 (nouveau) de la loi n° 72-40 du 1er Juin 1972 telle qu'elle a été modifiée par la loi n° 96-39 du 3 Juin 1996.

que l'autorité saisie a transmis à l'autorité compétente la requête en question ou qu'elle l'a transmise à une autorité administrative hiérarchiquement liée ou ayant une compétence partagée avec elle..."

c-/ la forme du recours administratif préalable :

Aucune condition de forme n'est exigée par la loi pour la présentation du recours administratif préalable.

L'agent doit, toutefois, être en mesure le cas échéant, de prouver qu'il a effectivement présenté un recours.

Une simple copie d'une requête présentée à ce titre ne suffit pas ; il est nécessaire que l'agent dispose d'une preuve matérielle valable (un récépissé, une décharge, ou la reconnaissance par l'Administration qu'elle a effectivement reçu le recours en question).

Tribunal Administratif

Affaire n° 1553, arrêt du 27 Juin 1988, Amor ..... contre Ministre de l'Intérieur Rec. p. 76 (révocation d'un agent - l'Administration a produit un rapport d'inspection indiquant que l'intéressé s'était présenté à elle en personne et a expressément sollicité sa réintégration - cette démarche constitue d'après le Tribunal Administratif, un recours préalable valable.)

Dans cet arrêt, le Tribunal Administratif a précisé ce qui suit :

"Considérant que l'Administration demande de refuser la requête quant à la forme vu que le requérant n'a pas prouvé qu'il a présenté un recours préalable contre la décision contestée.

Considérant qu'il ressort du rapport de l'inspecteur général des services de sureté nationale n° 2050 que le requérant a présenté une demande à l'inspecteur général en date du 4 Novembre 1985 sollicitant sa réintégration.

Considérant que le recours préalable a pour objet de donner à l'Administration la possibilité de réviser sa décision avant la formation d'un recours en annulation contre la dite décision, ce qui a été le cas en l'espèce vu

que le requérant a présenté une demande de révision de la décision contestée aux services d'inspection qui relèvent hiérarchiquement du ministre."

Tribunal Administratif

Affaire n° 227, arrêt du 18 Juin 1979, Mohamed ..... contre Ministre de la Jeunesse et des Sports Rec. p. 116 (recours préalable envoyé par l'intermédiaire du syndicat).

Dans cet arrêt, le Tribunal Administratif a précisé ce qui suit :

"Considérant que le requérant a présenté une copie de la lettre du Ministre de la Jeunesse et de l'Enfance en date du 18 Novembre 1977 selon laquelle, le ministre indique que le requérant lui a adressé par le biais du syndicat, une lettre en date du 28 Octobre 1977 ayant pour objet de contester la teneur de l'acte objet du recours.

Cette lettre suffit pour déclarer que le recours prélable prévu par l'article 40 sus-indiqué, a effectivement été présenté par le requérant."

d-/ Le contenu du recours administratif préalable :

La loi n'a pas exigé des conditions particulières relatives au contenu du recours administratif préalable.

Toutefois, le Tribunal Administratif estime que la requête doit, dans sa teneur, constituer un véritable recours préalable contre une décision administrative précise.

Ainsi, une demande d'audience ou une demande d'amélioration d'une situation administrative, sans référence à un acte administratif précis, ne peuvent être considérées comme des recours préalables.

Toutefois, il n'est pas exigé que le recours préalable se réfère à tous les motifs d'annulation de l'acte contesté.

Tribunal Administratif

Affaire n° 1634, arrêt du 22 Février 1988, Tahar ..... contre le Premier Ministre Rec. p.14 (recours contre un arrêté portant octroi de

l'indemnité de magistrature à des retraités - le recours préalable n'a pas fait référence à tous les vices entachant l'acte contesté - Le Tribunal Administratif a déclaré que le recours préalable était valable).

Dans cet arrêt, le Tribunal Administratif a précisé ce qui suit :

"Considérant que le recours préalable a pour objet de donner à l'Administration la possibilité de réviser sa position avant la formation d'un recours pour excès de pouvoir.

Considérant qu'il n'est pas obligatoire d'invoquer à ce stade tous les motifs d'annulation de l'acte contesté, mais qu'il suffit tout simplement que le requérant exprime sa volonté de recourir à la justice."

e-/ La répétition de recours administratifs préalables :

Le délai de recours ne peut être prorogé qu'une seule fois.

Ainsi, lorsqu'un agent forme plusieurs recours administratifs préalables, seul le premier en date est pris en considération.

Tribunal Administratif

Affaire n° 545, arrêt du 25 Mai 1982, Abid ..... contre Ministre de l'Agriculture Rec. p. 70 (l'Administration a pris par erreur un arrêté accordant une promotion à un ouvrier - l'intéressé a demandé à plusieurs reprises l'exécution de cet arrêté ; La répétition de ces demandes n'est pas de nature à permettre la prorogation du délai de recours).

Dans cet arrêt, le Tribunal Administratif a précisé ce qui suit :

"Considérant qu'il est établi que le requérant a adressé une lettre au Ministre de l'Agriculture au sujet de la non exécution de l'arrêté de promotion le concernant, et qu'il a reçu le 10 Avril 1979 une réponse expresse lui signifiant que la mesure prise en sa faveur n'était pas régulière du fait qu'elle ne respectait pas les régles administratives en vigueur et qu'il a été décidé pour cette raison de ne pas l'exécuter.

Considérant que le requérant a par la suite présenté une seconde requête le 27 Octobre 1979 et que face au silence de l'Administration, l'intéressé a formé un recours en annulation en date du 6 Mars 1980.

Considérant que les recours répétitifs ne peuvent pas proroger les délais tant que l'Administration est restée sur sa première position."

Toutefois, si l'Administration donne une suite favorable même partielle à une seconde requête, son acte sera considéré comme une nouvelle décision administrative ouvrant droit à un nouveau délai de recours.

III - Déroulement des procès se rapportant aux recours pour excès de pouvoir

Les procès concernant les recours pour excès de pouvoir se déroulent en quatre phases :

- la saisine du Tribunal,
- l'instruction de l'affaire,
- le prononcé du jugement,
- les voies de recours contre le jugement prononcé.

1) La saisine du Tribunal Administratif :

Le Tribunal Administratif est saisi par une requête dite "requête introductive d'instance".

Cette requête doit remplir certaines conditions.

A/ Forme de la requête :

a) La requête doit être rédigée en arabe, Tribunal Administratif

Affaire n° 1158, arrêt du 7 Juin 1985, Hédi ..... contre Ministre des Finances Rec. p. 99 (recours rédigé en français demandant l'annulation d'une liste d'aptitude au grade d'Inspecteur en Chef des Finances - rejet en raison de la langue étrangère utilisée pour la rédaction de la requête).

Dans cet arrêt, le Tribunal Administratif a précisé ce qui suit :

"Considérant que la lettre de la section d'instruction demandant au requérant de traduire sa requête en arabe

conformément aux procédures relatives au fonctionnement du Tribunal.

Considérant que bien que le Tribunal ait admis dans des affaires précédentes, l'utilisation de la langue Française ou d'autres langues pour des raisons conjoncturelles et temporaires, imposées par le fonctionnement de certains services techniques de l'Administration et ce pour ne pas paralyser le fonctionnement de ces services. Ce motif ne peut être invoqué qu'à titre tout à fait exceptionnel car la régle en la matière est de présenter les requêtes en langue arabe."

b) la requête doit, en principe, émaner d'un seul requérant,

Toutefois, les requêtes collectives peuvent être admises, lorsque les requérants ont le même intérêt à défendre et que leur requête ne nécessite pas l'examen individuel de la situation de chacun.

Tribunal Administratif

Affaire n° 117, arrêt du 14 Décembre 1978, Hassouna ..... contre Ministre du Plan Rec. p. 34 (requête collective ayant pour objet l'annulation d'un refus de titularisation - cette requête a été jugée recevable par le Tribunal Administratif).

Dans cet arrêt, le Tribunal Administratif a précisé ce qui suit :

"Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que la requête est présentée par plusieurs agents temporaires exerçant à l'Institut National des Statistiques et qu'elle vise à annuler la décision implicite de donner suite à leur demande de titularisation.

Considérant que cette requête collective peut être acceptée par le juge administratif tant qu'il lui parait que l'intérêt des requérants à annuler l'acte objet du recours est le même et que leur requête n'impose pas l'examen de la situation individuelle de chacun d'eux..."

c) la requête doit être signée par l'agent lui-même, par son avocat ou par un mandataire muni d'un pouvoir (avec signature légalisée),

B/ Contenu de la requête :

a/ La requête doit contenir les éléments suivants :

- le nom, le prénom et le domicile du requérant,
- la qualité de l'autorité administrative auteur de l'acte attaqué,
- un exposé des faits,
- la demande d'annulation d'une décision administrative déterminée.

b/ Le requérant ne doit pas se limiter à demander "la régularisation de sa situation administrative."

Tribunal Administratif

Affaire n° 949, arrêt du 22 Novembre 1983, Wahid ..... contre Ministre de l'Agriculture Rec. p. 323 (l'agent s'est borné à déclarer dans sa requête qu'il a stagné dans sa situation administrative durant 30 ans et a demandé de bénéficier de son droit à la promotion - rejet de la requête)

Dans cet arrêt, le Tribunal Administratif a précisé ce qui suit :

"Considérant que le requérant ne vise pas par son recours, l'annulation d'un acte administratif précis mais réclame tout simplement de régulariser sa situation administrative, sa requête ne peut dans ces conditions être acceptée."

c/ La requête ne doit pas avoir pour objet "la condamnation de l'Administration à payer au requérant une indemnité ou un traitement mensuel."

Tribunal Administratif

Affaire n° 1070, arrêt du 10 Juillet 1985, Boujemaa ..... contre Ministre de la Santé Publique Rec. p. 110 (le requérant a demandé, par la voie du recours pour excès de pouvoir, le payement de son traitement durant une période déterminée - rejet de la requête).

La requête peut, par contre, avoir pour objet "l'annulation du refus de l'Administration de payer une indemnité ou un traitement mensuel."

Tribunal Administratif

Affaire n° 571, arrêt du 22 Novembre 1983, Habib ..... contre Ministre des Finances Rec. p. 321 (demande d'annulation du refus de payement d'une indemnité - recours jugé recevable).

Dans cet arrêt, le Tribunal Administratif a précisé ce qui suit :

"Considérant que le requérant vise par son recours l'annulation du refus implicite de lui octroyer l'indemnité de gestion comptable au titre de la période d'exercice à la douane du Tunis-Port du 1er Janvier 1978 jusqu'à sa mise à la retraite le 30 Avril 1979.

Considérant que le Ministre des Finances conteste la compétence du Tribunal Administratif pour examiner ce genre de requête visant à déclarer l'Administration débitrice au sens de l'article 1er du décret du 27 Novembre 1888 qui confère au juge judiciaire cette compétence.

Mais considérant qu'il ressort du contenu de la requête présentée que le demandeur ne vise pas à déclarer l'Administration débitrice mais vise plutôt à annuler son refus implicite de lui reconnaître un droit pécuniaire.

Considérant que compte tenu de ce qui précède l'acte de refus implicite objet du recourts est jugé comme un acte administratif ayant un effet exécutoire conformément aux lois et réglements en vigueur, ce qui le rend susceptible de recours en annulation."

d/ La demande d'annulation ne doit viser, en principe, qu'une seule décision administrative,

Lorsqu'il vise plusieurs décisions, le Tribunal Administratif considère que le recours en annulation est dirigé seulement contre la première de ces décisions.

Tribunal Administratif

Affaire n° 1235, arrêt du 16 Juillet 1985, Mohamed ..... contre la Caisse Nationale de Retraite et de Prévoyance Sociale (recours contre

une décision fixant le taux d'une pension de retraite et la décision de refus d'accorder un avancement - le Tribunal a considéré que le recours était dirigé contre la première décision seulement).

Dans cet arrêt, le Tribunal Administratif a précisé ce qui suit :

"Considérant qu'il ressort des pièces figurant au dossier que le requérant vise par une seule requête à annuler deux actes administratifs.

Considérant qu'en général, le requérant doit pour l'annulation de chaque acte administratif présenter une requête séparée.

Considérant que la jurisprudence administrative a jugé que seul l'acte cité en premier par la requête doit être pris en consiération comme acte objet du recours."

Toutefois, le Tribunal Administratif admet que la demande d'annulation soit dirigée contre plusieurs actes administratifs connexes.

Tribunal Administratif

Affaire n° 1705, arrêt du 2 Mai 1990, Noureddine ..... contre Ministre de la Santé Publique Rec. p. 346 (demande d'annulation d'une décision de retrait de la qualité de Médecin Spécialiste et du refus de soumettre le dossier à un comité de recours - le recours a été jugé recevable contre ces deux décisions connexes).

Dans cet arrêt, le Tribunal Administratif a précisé ce qui suit :

"Considérant que la requête vise à annuler la décision du conseil de l'ordre des médecins en date du 18 Mars 1986 par laquelle le dit conseil rapporte une précédente décision qu'il a prise le 21 Août 1985.

Considérant que la décision du 21 Août 1985 précitée a conféré au requérant la qualité de médecin spécialiste.

Considérant que cette requête vise aussi à annuler le refus implicite du Ministre de la Santé Publique, de transmettre le dossier du requérant à une commission d'appel.

Considérant que dans le cas de l'espèce, le requérant n'a pas formé un recours contre deux décisions distinctes mais qu'il a visé dans sa requête l'annulation de deux décisions connexes, son recours devient par là même acceptable."

e/ La requête doit contenir les arguments qui justifieraient l'annulation de la décision contestée.

Le défaut de présentation de ces arguments dénommés "moyens", justifie le rejet de la requête.

Tribunal Administratif

Affaire n° 85, arrêt du 30 Juin 1977, Ahmed ..... contre le Premier Ministre Rec. p. 170 (demande d'annulation d'un arrêté de mise à la retraite d'office - le requérant ne présente aucun moyen pour justifier sa requête, requête rejetée).

Dans cet arrêt, le Tribunal Administratif a précisé ce qui suit :

"Considérant que la requête présentée en vue d'annuler l'arrêté du Premier Ministre portant mise à la retraite d'office du requérant est dépourvue de tout moyen, elle devient par là même irrecevable."

Les moyens de la requête doivent se rapporter à la légalité de la décision attaquée et non pas à son opportunité.

Par ailleurs, et en application de l'article 7 de la loi n° 72-40 du 1er Juin 1972, les moyens de la requête peuvent se rapporter à :

l'incompétence de l'autorité administrative qui a pris l'acte,

la violation des formes substantielles,

la violation d'une règle de droit,

ou le détournement de pouvoirs ou de procédures.

• **L'incompétence** : il s'agit de l'incompétence de l'autorité administrative qui a pris l'acte contesté.

Dans ce cas, la décision est annulée, même si elle est parfaite à tout autre point de vue.

Tribunal Administratif

Affaire n° 981, arrêt du 12 Mai 1986,

Hassen ..... contre Municipalité de Ksour Essaf Rec. p. 235 (révocation décidée par le Vice-Président de la Municipalité, au lieu du Président lui-même - annulation de la décision de révocation).

Dans cet arrêt, le Tribunal Administratif a précisé ce qui suit :

"Considérant que le motif d'incompétence est considéré d'ordre public et qu'en conséquence le Tribunal peut le soulever d'office.

Considérant que l'arrêté de révocation du requérant en date du 23 Novembre 1982 a été pris par le vice président de la municipalité, alors que seul le président de la dite municipalité est compétent en matière disciplinaire.

Cet arrêté est donc entaché d'une irrégularité quant à la compétence de l'autorité qui l'a prise et devient par là sujet à annulation."

Tribunal Administratif

Affaire n° 3306, arrêt du 16 Février 1994, Abdelhamid ..... contre Ministre de l'Education et des Sciences (mutation d'un enseignant - annulation de la décision pour incompétence).

- **la violation d'une forme substantielle**

L'inobservation par l'Administration des règles de forme n'entraîne pas automatiquement l'annulation de l'acte administratif.

Toutefois, lorsque les règles ont une incidence sur la teneur de la décision ou se rapportent aux droits de défense, elles sont qualifiées de substantielles et leur méconnaissance entraîne l'annulation de l'acte administratif contesté.

Tribunal Administratif

Affaire n° 1891, arrêt du 26 Janvier 1990, Mohamed ..... contre Ministre des Transports Rec. p. 294 (traduction devant le conseil de discipline sans respecter le délai de 15 jours - annulation de la décision)

D'autres règles de forme n'ont pas cette

importance, telles que les règles fixant un délai purement indicatif ; leur méconnaissance n'entraîne pas l'annulation de l'acte administratif contesté.

Tribunal Administratif

Affaire n° 495, arrêt du 22 Juin 1981, Bakhta ..... contre le Premier Ministre Rec. p. 211 (dans cette affaire disciplinaire, le conseil de discipline a donné son avis après le délai d'un mois prévu par la loi ; Le Tribunal Administratif a jugé que ce vice de forme n'est pas substantiel).

Dans cet arrêt, le Tribunal Administratif a précisé ce qui suit :

"Considérant qu'en application de l'article 53 du statut général des personnels de la Fonction Publique, le conseil de discipline doit donner son avis dans un délai d'un mois pouvant être prorogé à 3 mois en cas d'enquête.

Considérant que le conseil de discipline a tenu sa première réunion le 24 Octobre 1978 et que le requérant a été invité à cette réunion par lettre en date du 16 Octobre 1978.

Considérant qu'en raison de l'absence du requérant, le conseil a tenu une seconde réunion le 9 Janvier 1979.

Considérant que le retard enregistré est dans l'intérêt du requérant car il lui permet de mieux préparer sa défense.

Ce moyen ne peut être invoqué pour annuler l'acte objet du recours."

Dans le même sens

Tribunal Administratif

Affaires n° 3358 et 3346, arrêt du 22 Juin 1994, Azzeddine ..... contre Ministre de l'Economie et des Finances.

- **la violation d'une règle de droit**

Il peut s'agir :

* de la violation pure et simple d'un texte législatif,

* d'une erreur de droit (notamment une

mauvaise interprétation de la loi),

* d'une erreur dans la qualification juridique des faits qui sont à l'origine de la décision contestée,

* d'une erreur sur la réalité des faits considérés.

Tribunal Administratif

Affaire n° 41, arrêt du 26 Janvier 1977, Belhassen ..... contre Ministre de la Jeunesse et des Sports Rec. p. 121 (décision mettant un agent public en disponibilité d'office pour études - annulation par le Tribunal Administratif parce que cet acte ne peut pas être pris en l'absence d'une demande de l'agent en question).

Tribunal Administratif

Affaire n° 365, arrêt du 2 Décembre 1980, Brahim ..... contre Ministre des Transports et des Communications Rec. p. 418 (l'Administration refuse d'accorder au requérant une indemnité estimant à tort que cet agent n'a pas la qualité de caissier - recours annulé par le Tribunal Administratif).

- **le détournement de pouvoir**

L'autorité administrative peut abuser de son pouvoir en l'utilisant, non pas dans l'intérêt général, mais pour satisfaire un intérêt particulier précis ; dans ce cas, son acte est susceptible d'annulation.

Tribunal Administratif

Affaire n° 364, arrêt du 7 Juillet 1981, Mahmoud ..... contre Ministre des Transports et Communications Rec. p. 227 (mutation d'office prise sous prétexte d'une nécessité de service - décision annulée par le Tribunal Administratif).

- **le détournement de procédure**

Si l'autorité administrative ne respecte pas la procédure légale, son acte sera susceptible d'annulation.

Tribunal Administratif

Affaire n° 31, arrêt du 8 Mars 1976, Moncef ..... contre Municipalité de Tunis Rec. p. 42 (licenciement pour insuffisance professionnelle - l'Administration n'utilise pas la procédure légale du licenciement, mais recourt plutôt à la procédure

disciplinaire - décision annulée par le Tribunal Administratif).

Tribunal Administratif

Affaire n° 2423, arrêt du 1er Décembre 1992, Nabil ..... contre Ministre de l'Intérieur (licenciement d'un agent de la garde nationale pour "avoir perdu la condition d'aptitude physique." L'Administration n'utilise pas la procédure légale de la réforme mais recourt plutôt à la procédure de révocation - décision annulée par le Tribunal Administratif).

C/ le dépôt de la requête :

La requête est déposée au greffe du Tribunal Administratif.

Elle doit être accompagnée des pièces justificatives (notamment une copie de la décision attaquée, la pièce justifiant, le cas échéant, la date d'envoi du recours administratif préalable, les preuves écrites et toutes autres pièces nécessaires à l'instruction).

Tous ces documents sont présentés en deux exemplaires au moins.

Ces documents peuvent être déposés directement au greffe du Tribunal ou expédiés par lettre recommandée avec accusé de réception.

Il convient de remarquer par ailleurs, qu'en application de la loi n° 93-52 du 17 Mai 1993, les recours formés devant le Tribunal Administratif sont dispensés des droits de greffe, des droits d'enregistrement et du droit de plaidoirie.

2) L'instruction du procès :

La requête est examinée par un conseiller rapporteur au Tribunal Administratif.

Si la solution juridique de l'affaire est jugée suffisamment claire et ne nécessite pas, par conséquent, d'instruction, le juge rapporteur peut proposer de l'inscrire directement au rôle d'une audience de plaidoirie.

Dans le cas contraire, le juge rapporteur ouvre l'instruction.

L'instruction a lieu essentiellement par un échange de mémoires entre le requérant et l'Administration auteur de l'acte contesté.

Cet échange de mémoires s'effectue par la voie administrative, et est assuré par le Secrétaire Général du Tribunal Administratif.

Le Tribunal Administratif peut aussi ordonner, dans le cadre de l'instruction de l'affaire, toute mesure susceptible d'éclairer le dossier à instruire, telles qu'une enquête, une expertise, une visite ou une vérification administrative.

Au terme de l'instruction, le conseiller rapporteur rédige "un rapport de fin d'instruction", dans lequel il enregistre les conclusions tirées et fait ses propositions.

Le dossier est ensuite soumis à un commissaire d'Etat aux fins de présenter des conclusions écrites, sauf, si au vu du "rapport de fin d'instruction", la solution juridique de l'affaire s'avère évidente.

L'affaire est ensuite portée devant une chambre de première instance du Tribunal Administratif, pour jugement.

3) Le prononcé du jugement de la chambre de première instance du Tribunal Administratif :

Les parties en cause sont convoquées à l'audience des plaidoiries ; Ils peuvent présenter leurs observations dans la limite des moyens qu'ils avaient soulevés et discutés dans leurs mémoires.

L'audience est publique, sauf si le Président en ordonne le huis clos.

Le huis clos peut être ordonné par le Président de sa propre initiative ou à la demande de l'une des parties et ce en vue de sauvegarder l'ordre public, de préserver le secret professionnel ou pour des raisons de moralité.

Le requérant peut, à cette occasion, demander l'autorisation de répondre aux conclusions du commissaire d'Etat exposées à l'audience.

L'Administration bénéficie aussi de ce même droit.

Dans ce cas, le Président de la chambre fixe un

délai pour présenter, par écrit, les réponses aux dites conclusions.

La formation du jugement procède à la délibération à huis clos.

Le jugement est prononcé dans une audience publique ; Il est ensuite notifié au requérant et à l'Administration par lettre recommandée avec accusé de reception.

En outre, le greffe du Tribunal est chargé de délivrer à la partie qui a eu gain de cause, une seule "grosse".

Cette "grosse" est revêtue de la formule exécutoire suivante :

"En conséquence, le Président de la République mande et ordonne au Ministre ou aux Ministres (avec la mention du ou des départements ministériels désignés) **ainsi qu'à toutes les autorités administratives concernées, d'exécuter ce jugement ou arrêt, et il mande et ordonne tous les huissiers notaires, sur ce requis, dans le cadre des voies d'exécution qui peuvent être suivies contre les personnes privées conformément au code des procédures civiles et commerciales, d'exécuter ce jugement ou arrêt."**

Les parties au litige (le requérant et l'Administration) peuvent obtenir des copies du jugement et procéder à sa signification par huissier notaire.

Le jugement prononcé par la chambre de première instance n'est pas définitif ; Le législateur a prévu la possibilité de le remettre en cause par l'exercice d'un recours ordinaire ou de recours extraordinaires.

4) Les recours contre le jugement du Tribunal Administratif :

A/ L'appel :

Le requérant et l'Administration peuvent interjeter appel devant les chambres d'appel du Tribunal Administratif au moyen d'une requête déposée au

greffe, dans un délai n'excédant pas un mois à partir de la date de notification du jugement.

Dans le cas où le requérant ou l'Administration ont pris l'initiative de signifier le jugement par huissier notaire, le délai commence à courir à partir de la date de cette signification, aussi bien contre son auteur, que contre la partie à laquelle la signification a été faite.

Sauf disposition contraire de la loi ou si l'exécution immédiate du jugement est ordonnée par le Tribunal Administratif, l'appel interjeté contre un jugement de première instance n'est pas suspensif.

La partie qui interjette appel doit déposer, dans un délai de deux mois à compter de la date du dépôt de la requête, un mémoire ampliatif, indiquant les moyens d'appel, accompagné d'une expédition du jugement attaqué et d'une pièce justifiant la signification d'une copie du dit mémoire à l'autre partie.

L'appel remet la cause en l'état où elle se trouvait avant le prononcé du jugement et ce, dans les limites des motifs invoqués.

L'instruction de l'affaire en appel s'effectue de la même manière qu'en première instance ; Il en est de même pour le prononcé du jugement.

L'affaire est, en principe, jugée par une chambre d'appel du Tribunal Administratif.

Toutefois, elle peut être jugée par l'Assemblée Plénière Juridictionnelle du Tribunal Administratif lorsque le jugement rendu par la chambre de première instance nécessite une harmonisation de la jurisprudence rendue par les différentes chambres d'appel.

L'affaire est déférée, dans ce cas, devant l'Assemblée Plénière soit en vertu d'un jugement de désistement rendu par la chambre d'appel concernée, soit par décision motivée prise par le premier président avant l'inscription de l'affaire au rôle de l'audience de plaidoirie de la chambre d'appel compétente.

Enfin, si le jugement attaqué s'est limité à rejeter la requête sans examiner le fond, et lorsque la chambre d'appel considère que ce jugement n'est pas fondé, cette

dernière peut décider de l'infirmer et de renvoyer l'affaire devant les juges du premier degré pour y statuer.

Elle peut aussi procéder à l'évocation, et y statuer au fond, si l'affaire est en état d'être jugée.

B/ Le recours en révision :

Un recours en révision peut être formé dans les cas suivants :

a - lorsque le jugement ou l'arrêt a été rendu sur la base d'une pièce fausse,

b - lorsqu'une partie a été condamnée pour ne pas avoir fourni pendant l'instance une pièce qui était retenue par son adversaire,

c - lorsque le jugement ou l'arrêt a été rendu, en méconnaissance des dispositions relatives à la composition de la juridiction, à la procédure suivie durant ses séances ou aux formalités substantielles de ses jugements ou arrêts.

d - lorsque le jugement ou l'arrêt rendu a été entaché d'une erreur matérielle susceptible d'avoir eu une influence sur la solution donnée à l'affaire.

Le recours en révision doit être formé dans un délai de deux mois à compter du jour de la notification du jugement ou de l'arrêt.

Pour les autres cas, le délai de deux mois commence à courir à compter de la date de la découverte de la pièce fausse ou de la pièce retenue par l'adversaire.

Le recours doit être rédigé par un avocat près la cour de cassation.

Ce recours n'a pas d'effet suspensif, à moins qu'il n'en soit autrement ordonné par le président de la juridiction ayant rendu le jugement ou l'arrêt objet du recours.

Enfin, il est relevé que les arrêts et jugements rendus en matière d'excès de pouvoir ne sont pas susceptibles de recours en cassation.

IV - L'exécution des jugements ou arrêts du Tribunal Administratif

Les jugements rendus en première instance et qui n'ont pas fait l'objet d'un appel, ainsi que les arrêts rendus en appel, doivent être exécutés par l'Administration.

Les articles 9 et 10 de la loi n° 72-40 du 1er Juin 1972, disposent à ce sujet qu'en cas d'annulation par le Tribunal Administratif d'une décision administrative, l'Administration est tenue de rétablir intégralement la situation juridique que l'acte annulé a modifiée ou supprimée, comme si cette décision n'avait jamais été prise.

Aussi, l'obligation de la chose jugée doit-elle être strictement observée ; aucune considération d'opportunité ou même de droit ne peut justifier un refus d'exécuter la chose jugée.

Lorsque l'acte annulé se rapporte à une révocation, l'Administration doit réintégrer le requérant à compter de la date de son éviction ([482]).

Cette réintégration doit avoir lieu dans l'ancien emploi de l'agent révoqué ou dans un emploi équivalent ([483]).

Toutefois, la réintégration de l'agent peut être tout à fait théorique ; tel est le cas, par exemple, de l'agent dont l'acte de révocation a été annulé pour vice de forme ; L'autorité administrative est en droit, dans ce cas, de prendre une nouvelle décision de révocation selon les formes légales sans pour autant être obligée à réintégrer effectivement l'agent en cause ([484]).

Quant à l'indemnisation de l'agent révoqué illégalement, elle peut être obtenue par le biais d'un recours en indemnisation ([485]).

---

(482) Cf. Conseil d'Etat Français 13 Mars 1959. Rec. p. 179.

(483) Cf. Conseil d'Etat Français 10 Janvier 1969. Jarry. Rec. p. 872.

(484) Cf. Conseil d'Etat Français 21 Avril 1967. Département de la Mayenne. Rec. p. 173.

(485) Cf. infra - recours en indemnisation.

Par ailleurs, il convient de remarquer que l'exécution des jugements ou arrêts du Tribunal Administratif peut s'avérer tardive, comme elle peut être difficile, voire impossible à réaliser.

Malheureusement , le requérant ne peut pas obtenir l'exécution forcée des arrêts ou jugements d'annulation.

Plusieurs moyens, sont alors prévus pour que ces décisions juridictionnelles ne restent pas lettre morte.

A/ L'exécution tardive des jugements et arrêts rendus en matière d'excès de pouvoir :

Les jugements et arrêts du Tribunal Administratif sont généralement prononcés après une assez longue période ; Ils peuvent dans certains cas, et pour ce motif, s'avérer sans aucune utilité pour le requérant, c'est le cas par exemple de l'annulation d'un acte administratif empêchant un agent de manière illégale de suivre un cycle de formation continue.

Lorsqu'un tel cas se présente, l'agent s'empresse généralement de saisir le Tribunal Administratif ; Mais, la saisine du Tribunal n'oblige pas l'Administration à revenir sur son refus, car le recours pour excès de pouvoir ne suspend pas l'action administrative ([486]).

Cette règle, est pleinement justifiée du fait que l'Administration risque, en son absence, d'être paralysée.

Mais, l'application générale de cette régle risque de dénuer de son sens la procédure juridictionnelle c'est pour celà que le législateur a instauré une procédure de sursis à l'exécution valable jusqu'à l'expiration du délai du recours en annulation ou de la date du prononcé du jugement ou de l'arrêt s'y rapportant.

Le sursis à l'exécution est décidé par le Premier Président du Tribunal Administratif sur demande du requérant.

Evidemment, le sursis à l'exécution n'est ordonné

---

(486) Cf. article 39 (nouveau) de la loi n° 72-40 du 1er Juin 1972, telle qu'elle a été modifiée par la loi n° 96-39 du 3 Juin 1996.

que lorsque la demande repose sur des motifs sérieux et que l'exécution de la décision en litige serait susceptible d'entraîner pour le requérant des conséquences difficilement reversibles.

Tribunal Administratif

Affaire n° 123, arrêt du 31 Mars 1984, Chamseddine ..... contre Ministre de la Santé Publique Rec. p. 415 (demande de sursis à l'exécution d'une décision administrative privant un agent public de participer à un concours).

Dans cet arrêt, le Tribunal Administratif a jugé "que la requête n'étant pas suffisamment argumentée et sérieuse, ne peut pas être acceptée."

Tribunal Administratif

Affaire n° 426, arrêt du 28 Novembre 1990, Mahmoud ..... contre Ministre des Communications Rec. p. 415 (décision portant réduction de l'ancienneté administrative d'un agent et l'empêchant de participer à un concours).

Dans cet arrêt, le Tribunal Administratif a précisé ce qui suit :

"Considérant que l'acte étant de nature à faire subir au requérant un préjudice difficilement réparable au sens de l'article 44 de la loi relative au Tribunal Adminisratif, il est décidé d'accorder le sursis sollicité."

La demande de sursis à l'exécution doit être introduite par une requête signée par le requérant lui-même, par un avocat près la cour de cassation ou la cour d'appel, ou par un mandataire muni d'un pouvoir à cet effet (avec signature légalisée).

Le Premier Président du Tribunal Administratif statue sur les demandes de sursis à l'exécution après une instruction rapide et sans plaidoirie.

Sa décision est prise dans un délai maximum d'un mois ; elle doit être motivée.

Le greffe du Tribunal envoie aux parties, une copie de la décision ordonnant le sursis à l'exécution et ce, dans un délai de vingt quatre heures.

Dès réception de la copie du sursis à l'exécution,

l'autorité administrative est tenue de s'y conformer.

Par ailleurs, il est remarqué que le sursis à l'exécution est considéré comme une mesure conservatoire et n'est pas, par conséquent, susceptible de recours en appel ou en cassation.

B/ L'exécution difficile ou impossible des jugements et arrêts en matière d'excès de pouvoir :

Parfois, l'exécution d'un jugement ou d'un arrêt d'annulation s'avère difficile, notamment lorsque l'Administration se voit contrainte de reconstituer la carrière du requérant, en faisant abstraction de la décision annulée, (réputée n'avoir jamais été prise) ([487]).

Tribunal Administratif

Affaire n° 1169, arrêt du 18 Avril 1986, Hédi ..... contre Ministre de l'Agriculture Rec. p. 230 (recours contre le refus de l'Administration d'accorder à un fonctionnaire toutes les promotions auxquelles il avait vocation et dont il a été privé par la faute de l'Administration ; refus annulé par le Tribunal Administratif qui a jugé que l'Administration doit procéder à la reconstitution de la carrière de l'agent en question).

Dans cet arrêt, le Tribunal Administratif a précisé ce qui suit :

"Considérant que selon une jurisprudence constante, l'Administration ne peut empêcher un agent de bénéficier d'une promotion à la date où il en avait droit.

Considérant que l'Administration aurait dû, dès le prononcé du jugement d'annulation n° 635 reconstituer la carrière du requérant en lui permettant le cas échéant d'être promu au grade supérieur l'Administration en ne procédant pas ainsi, est considérée comme ayant refusé implicitement d'accorder au requérant un droit légitime ;

---

(487) Cf. Conseil d'Etat Français 26 Décembre 1925. Rodière. rec. p. 1065 et 13 Juillet 1956. Barbier. rec. p. 338.

sa décision devient par là même sujette à annulation."

Dans d'autres cas, l'exécution du jugement ou d'un arrêt s'avère pratiquement impossible ; Il en est ainsi à titre d'exemple lorsque le Tribunal annule un concours de recrutement ou de promotion ; Les fonctionnaires recrutés ou promus au titre de ce concours doivent être considérés comme ne l'ayant jamais été ; ce qui est très difficile, voire impossible à envisager, car ces agents ont travaillé, entre temps, et ont souvent évolué dans la hiérarchie administrative ; Il serait inconcevable de les faire retourner à la "case départ."

Aussi, et pour régulariser cette situation, le Droit Français a-t-il conçu une technique originale consistant à valider, par un texte législatif l'acte annulé ([488]).

En Tunisie, la circulaire n° 60 en date du 11 Décembre 1992 a invité les Administrations à soumettre les jugements et arrêts d'annulation difficiles à exécuter à la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique relevant du Premier Ministère pour prendre toute mesure utile favorisant leur exécution.

C/ Impossibilité de recourir à l'exécution forcée des jugements et arrêts rendus en matière d'excès de pouvoir :

Le requérant bénéficiaire d'un jugement ou d'un arrêt d'annulation d'un acte administratif ne peut recourir à la force publique pour contraindre l'Administration à exécuter la chose jugée.

En effet, il est inconcevable que l'Administration, détentrice de la force publique, puisse utiliser ce moyen contre elle même.

Quels sont alors les moyens à mettre en œuvre, pour que les décisions rendues en matière d'excès de pouvoir ne restent pas lettres mortes.

Tout d'abord, l'article 87 bis de la loi n° 72-40 du 1er Juin 1972, telle qu'elle a été modifiée par la loi n°

---

(488) Cf. Conseil Constitutionnel Français 22 Juillet 1980. lois de validation. p. 46 Aj 1980 p. 480 et p. 602, D 1981 IR p. 356, et RDP 1984 p. 983

83-67 du 21 Juin 1983, permet au Premier Président du Tribunal Administratif de signaler dans le rapport annuel qu'il adresse au Président de la République **"les difficultés rencontrées dans l'exécution des décisions juridictionnelles."**

Sur la base de ce texte, le Tribunal se doit de détecter les cas d'inexécution de la chose jugée, à l'effet de les signaler au Président de la République ([489]).

Ensuite, et en application de l'article 9 de la loi n° 72-40 du 1er Juin 1972 le requérant peut obtenir l'annulation de toute décision prise en méconnaissance de la chose jugée.

Tribunal Administratif

Affaire n° 14.762, arrêt du 2 Avril 1997, Béchir ..... contre Ministre des Finances (Dans

---

(489) En France, depuis 1974, la partie du rapport du Conseil d'Etat relative à l'inexécution de la chose jugée est publiée au Journal Officiel. Cette publication vise à dénoncer devant l'opinion publique la carence de l'Administration.

En outre, et en cas d'intervention non concluante du médiateur, celui-ci signale, de nouveau, les cas d'inexécution de la chose jugée, dans un rapport spécial, publié également au Journal Officiel (loi du 3 Janvier 1973, modifiée par la loi du 24 Décembre 1976).

Enfin, la loi Française du 16 Juillet 1987 (article 30) prévoit le système (dit de l'astreinte) qui consiste à condamner la personne publique récalcitrante à une sorte d'amende dont le montant est calculé par référence à des unités de temps de retard ; Cette condamnation est prononcée par le Conseil d'Etat au terme d'un délai d'attente de six mois.

Dans d'autres pays, les fonctionnaires qui refusent sciemment d'exécuter les décisions d'annulation des actes administratifs sont sanctionnés pénalement.

Cf. les principes du Droit Administratif Tunisien - Taoufik Bouachba - Ecole Nationale d'Administration - Tunis - 1995.

Cf. aussi la réforme de la justice administrative - l'exécution administrative de la chose jugée - Hachem Moussa p. 255 et 59 - Faculté des Sciences Juridiques et Sociales de Tunis (1997).

un premier temps le Tribunal Administratif a annulé une décision administrative mettant un agent en disponibilité - sur la base de cette annulation l'agent en question a demandé de bénéficier de ses droits à la promotion et à l'avancement dont il a été privé par la décision annulée - sa demande a été refusée par l'Administration - Annulation de ce refus par le Tribunal Administratif.)

Tribunal Administratif

Affaire n° 15.236, arrêt du 19 Juin 1997, Rabiaa ..... contre Ministre des Finances (Dans un premier temps le Tribunal Administratif a annulé une décision de révocation d'un agent public - sur la base de cette annulation l'agent a demandé sa réintégration - sa demande a été refusée par l'Administration - annulation de ce refus par le Tribunal Administratif.)

En outre, l'article 10 de la loi n° 72-40 du 1er Juin 1972 dispose à cet égard ce qui suit :

"L'inexécution volontaire des décisions du Tribunal Administratif, constitue une faute lourde, qui engage la responsabilité de l'autorité administrative en cause."

En application de ces dispositions, il est possible de condamner l'Administration à réparer en espèces le dommage subi par le requérant du fait de l'inexécution de la décision juridictionnelle prise en sa faveur ([490]).

Tribunal Administratif

Affaire n° 21.396, arrêt du 24 Janvier 1997, le chef du contentieux de l'Etat contre Abdelwaheb ..... (Dans un premier temps le Tribunal Administratif a annulé la résiliation d'un contrat conclu entre un chercheur et l'Administration - sur la base de cette annulation le chercheur a demandé par voie de justice le payement des indemnités auxquelles il a droit en vertu de ce contrat - l'Administration a été condamnée à lui payer le montant de ces indemnités

---

(490) Cf. Conseil d'Etat Français 29 Juillet 1953. SOUBIROU-POUEY. rec. p. 717 et 22 Décembre 1955. rec. p. 607.

(6374 D).

Enfin, depuis 1993, l'agent qui n'a pas pu obtenir l'exécution d'un jugement ou d'un arrêt d'annulation, prononcés en sa faveur peut s'adresser au Médiateur Administratif ([491]).

Le rôle du Médiateur Administratif consiste à régler à l'amiable les différends qui surgissent entre l'Administration et ses usagers ; Cependant, le médiateur n'est pas compétent pour traiter des litiges pouvant survenir entre l'agent et son Administration à propos de la carrière administrative.

Le Médiateur n'est pas, non plus, compétent pour intervenir dans les affaires pendantes devant la justice.

Cependant, le médiateur peut intervenir en cas d'inexécution par l'Administration d'une décision de justice, ou lorsque l'agent cesse définitivement ses fonctions.

Paragraphe II : Le recours en indemnisation

L'agent de la Fonction Publique est en droit d'intenter auprès du Tribunal Administratif une action en indemnisation pour condamner l'Administration à réparer le préjudice matériel ou moral qu'il aura illégalement subi (défaut de protection, refus d'octroi d'un avantage matériel, etc...).

Le préjudice dont il s'agit doit être certain ; un préjudice éventuel ne donne pas droit à réparation.

Tribunal Administratif

Affaire n° 1113, arrêt du 25 Octobre 1993 (un adjoint technique, accusé de détournement de fonds a été suspendu de ses fonctions et mis en détention préventive pendant deux ans.

Ayant bénéficié d'un non lieu, cet agent a été

---

(491) Le Médiateur Administratif a été institué par la loi n° 93-51 du 3 Mai 1993 - Cf. également le décret n° 92-2143 du 10 Décembre 1992.

réintégré dans ses fonctions.

Sa situation administrative a été régularisée sur la base d'un arrêt du Tribunal Administratif, par l'octroi du grade d'ingénieur adjoint.

L'intéressé a intenté une action en justice pour la réparation du préjudice moral et matériel en prétendant que sa suspension du service lui a fait perdre une chance d'être promu au grade d'ingénieur des travaux de l'Etat.

Le Tribunal de première instance ainsi que le Tribunal Administratif ont jugé qu'il a droit à la réparation du préjudice moral.

Par contre ces instances ont considéré que le préjudice matériel était éventuel et n'ouvrait pas droit à réparation.)

Pour les recours en indemnisation la requête est déposée au greffe du Tribunal Administratif dans les mêmes conditions que celles applicables aux recours pour excès de pouvoir.

Toutefois, la requête, ainsi que les mémoires y afférents doivent être signés par un avocat près la Cour de Cassation ou la Cour d'Appel.

L'instruction de la requête, le prononcé du jugement, et les recours contre le jugement prononcé ont lieu comme en matière d'excès de pouvoir.

Tribunal Administratif

Affaire n° 1443, arrêt du 15 Juillet 1995 et n° 78.480 Tribunal de première instance de Tunis jugement du 3 Juillet 1991, Aziz ..... contre Ministre des Communications (réparation d'un préjudice matériel et moral par suite d'une révocation illégale).

Dans le jugement rendu en première instance, le Tribunal Administratif a affirmé ce qui suit :

"Considérant qu'il ressort de l'arrêté annulant la révocation du requérant que la dite révocation n'était pas justifiée.

Considérant qu'en application de l'article 33 du code des obligations et des contrats, il est possible au requérant de demander la réparation des préjudices

matériel et moral qu'il a subis, et que ce préjudice doit être indemnisé sur la base des dispositions de l'article 107 du code des obligations et des contrats..."

Dans l'arrêt rendu par le Tribunal Administratif sur cette même affaire, il est précisé ce qui suit :

"Considérant que l'Administration n'a pas tiré toutes les conséquences découlant de l'arrêt d'annulation et qui consistent en l'espèce, à faire bénéficier le requérant de toute sa rémunération pendant la période considérée.

Considérant que celà constitue pour l'Administration une faute grave au sens de l'article 10 de la loi relative au Tribunal Administratif..."

Tribunal Administratif

Affaire n° 191, arrêt du 26 Mai 1983, Mohamed ..... contre Ministre des Finances Rec. p. 231 (réparation d'un préjudice résultant du rejet illégal d'une candidature à un concours administratif).

Dans cet arrêt, le Tribunal Administratif a précisé ce qui suit :

"Considérant que l'Administration a refusé la candidature du requérant à un concours alors qu'il remplissait toutes les conditions exigées à cet effet et qu'il avait des chances sérieuses pour réussir au dit concours comme il ressort des pièces figurant au dossier et notamment de la lettre du Premier Ministre en date du 15 Septembre 1975....

Considérant que compte tenu de ce qui précède la faute de l'Administration a fait perdre au requérant la chance de réussir au dit concours et lui a causé ainsi un préjudice certain et non éventuel comme le prétend l'Administration.

De ce fait, la demande du requérant visant à obtenir réparation des préjudices matériel et moral qu'il a subis en raison de la faute de l'Administration est jugée justifiée..."

Tribunal Administratif

Affaire n° 536, arrêt du 29 Décembre

1988, Tijani ..... contre Ministre de l'Intérieur Rec. p. 119 (réparation d'un préjudice moral par suite d'une révocation illégale).

Paragraphe III : Les recours en matière d'accidents de travail et de maladies professionnelles

Les litiges concernant les accidents de travail et les maladies professionnelles sont de la compétence du juge cantonal ([492]).

Ces litiges peuvent porter notamment sur :

- le refus de reconnaître la nature professionnelle de l'accident "ou de la maladie",
- les contestations du taux de l'incapacité permanente de travail,
- les contestations des montants des rentes compensatrices,
- la privation ou la réduction de l'indemnisation pour faute de la victime,
- le refus d'octroi de certaines prestations dues à la victime.

Le juge cantonal compétent est celui du lieu de l'accident ou de la déclaration qui en est faite (si l'accident est survenu en dehors du territoire tunisien.)

Si l'accident a eu lieu en dehors du périmètre de compétence de la juridiction où se trouve le lieu de travail de l'agent, ou en dehors du centre dont dépend la victime du fait de son travail, le juge cantonal de cette zone devient exceptionnellement compétent sur simple demande de la victime ou de ses ayants droit.

La requête est déposée par l'agent ou son représentant au greffe du Tribunal Cantonal ou transmise par lettre recommandée.

Le juge cantonal examine en dernier ressort et dans un délai de 15 jours à partir de la date du dépôt de la requête, les litiges relatifs aux prestations de soins, et

(492) Cf. loi n° 95-56 du 28 Juin 1995.

aux frais funéraires, et ce, quel que soit le montant auquel ces litiges se rapportent.

Il examine, en premier ressort, et dans un délai n'excédant pas un mois à partir de sa saisine, les litiges relatifs aux rentes de décès et d'incapacité permanente.

Les décisions du juge cantonal sont immédiatement exécutoires indépendamment de tout recours en appel.

L'appel est interjeté dans ce cas, conformément à la procédure civile.

TABLE DES MATIERES

Volume Préliminaire

Chapitre Premier
Aperçu historique sur l'évolution des pouvoirs publics de l'Administration en Tunisie

Chapitre II
Notions générales sur la Fonction Publique et son personnel

Chapitre III
La mise à niveau de l'Administration

Bibliographe de l'ouvrage

Index Alphabétique

Volume I : La carrière du fonctionnaire

Chapitre Premier
L'accès à la Fonction Publique

Chapitre II
Prise de fonction et confirmation

Chapitre III
Positions

Chapitre IV
L'évaluation des performances du comportement et du rendement des agents de la Fonction Publique

Chapitre V
Le changement d'affectation des agents de la Fonction Publique

Chapitre VI
L'intégration des agents de la Fonction Publique

Chapitre VII
La fin de la carrière des agents de la Fonction Publique

Volume II :
- Les droits du fonctionnaire
- La défense de ces droits

Page

CHAPITRE PREMIER :
Le droit aux congés 9

Section I : Définition et classification des congés 9

Paragraphe I : Définition des congés 9
Paragraphe II : Classification des congés 12
Paragraphe III : Les congés dont peut bénéficier chaque catégorie d'agents de la Fonction Publique 13

Section II : Etude du régime applicable à chaque catégorie de congé 14
Sous-section I : Les congés de repos 14

Paragraphe I : Le congé hebdomadaire ... 15
Paragraphe II : Le congé annuel de repos 15
1 - le droit au congé annuel de repos 15

2 - durée du congé annuel de repos 18
3 - procédure d'octroi du congé annuel de repos 22
4 - répartition des congés annuels de repos .. 22
5 - fractionnement du congé annuel de repos 23
6 - le report du congé annuel de repos 24
7 - reprise du service après le bénéfice d'un congé annuel de repos 26
8 - la perte du droit au congé annuel de repos 27
9 - l'interdiction de compenser en argent les droits au congé annuel de repos 28
10 - la preuve du bénéfice effectif du congé annuel de repos 29

Sous-section II : Les congés accordés pour raison de santé 29

Paragraphe I : Les congés de maladie 30
Sous-paragraphe I : Généralités 30
Sous-paragraphe II : Les congé de maladie ordinaire 31

I - Les congés de maladie ordinaire accordés aux fonctionnaires et aux ouvriers 31
1 - La procédure 31
2 - Durée approximative de la maladie ordinaire 36
3 - Détermination de la période maximum des congés de maladie ordinaire 37
4 - Situation des agents durant le congé de maladie ordinaire 42
5 - Le contrôle des congés de maladie ordinaire 47
6 - Fin du congé de maladie ordinaire 53

II - Les congés de maladie ordinaire accordés aux agents temporaires et aux agents contractuels 54

1 - Détermination de la période maximum du congé 54
2 - Situation des agents durant le congé 55
3 - Réintégration des agents au terme du congé 55

III - Les congés de maladie ordinaire accordés aux agents des forces de sécurité intérieure, aux militaires et aux agents des douanes 56

Sous-paragraphe III : Les congés de maladie de longue durée 57

I - Les congés de maladie de longue durée accordés aux fonctionnaires et aux ouvriers 58
1 - Les conditions d'obtention des congés de maladie de longue durée 58
2 - La procédure d'octroi des congés de maladie de longue durée 59
3 - Durée des congés de maladie de longue durée 64
4 - Obligation de l'agent en congé de maladie de longue durée 64
5 - Droits de l'agent en congé de maladie de longue durée 65
6 - Le contrôle des congés de maladie de longue durée 66
7 - La fin du congé de maladie de longue durée 67

II - Les congés de maladie de longue durée accordés aux agents des forces de sécurité intérieure, aux militaires et aux agens des douanes 68
1 - Liste des maladies ouvrant droit aux congés de maladie de longue durée 68
2 - Procédure d'octroi des congés de maladie de longue durée 68

3 - Droits des agents en congé de maladie de longue durée 68
4 - La fin du congé de maladie de longue durée 69

Sous-paragraphe IV : Les congés de maladie accordés à l'occasion des accidents de travail et des maladies professionnelles 71
Sous-paragraphe V : Les congés pour maladies contractées ou aggravées en accomplissant un acte de dévouement dans l'intérêt général 71

Paragraphe II : Le congé de maternité 73
Paragraphe III : Le congé post-natal 75
Paragraphe IV : Le repos d'allaitement 79

Sous-section III : Les congés pour formation et études 80

Paragraphe I : Les congés pour formation continue 80
Paragraphe II : Les congés pour études 81

Sous-section IV : Les congés circonstantiels 84

Paragraphe I : Les congés accordés à l'occasion des jours fériés 84
Paragraphe II : Les congés accordés à l'occasion d'évènements nationaux et internationaux 87
Paragraphe III : Les congés exceptionnels 88
Paragraphe IV : Les congés sans solde 96
Paragraphe V : Les congés libératoires 96

CHAPITRE II :
Le droit à l'avancement 99

Section I : Notions générales 99
Section II : Procédure de l'avancement 101

Paragraphe I : L'avancement ordinaire ... 101
Paragraphe II : L'avancement exceptionnel 103

Section III : Effets de l'avancement 105

CHAPITRE III :
Le droit à la promotion 107

Section I : La définition de la promotion, ses objectifs et son cadre juridique 107

Paragraphe I : Définition de la promotion 107
Paragraphe II : Objectifs de la promotion 107
Paragraphe III : Cadre juridique de la promotion 108

Section II : Les modes de promotion des agents de la Fonction Publique 115

Paragraphe I : La promotion par voie de concours interne ou d'examen professionnel 112
Paragraphe II : La promotion par voie de formation continue 115
Paragraphe III : La promotion au choix .. 117

I - Conditions particulières à la promotion au choix 126
1 - pour les fonctionnaires 126
2 - pour les ouvriers 127
II - La procédure de la promotion au choix..... 128
1 - pour les fonctionnaires 129
2 - pour les ouvriers 141

Paragraphe IV : Promotion exceptionnelle 142
Paragraphe V : La promotion par concours externe ou suite à l'obtention de certains diplômes 144

Section III : Les effets de la promotion 145

Paragraphe I : Attribution de nouvelles fonctions 146
Paragraphe II : Fixation de la situation administrative de l'agent promu 148
Paragraphe III : Les droits acquis par l'agent promu.....150

CHAPITRE IV :
Le droit d'exercice des libertés publiques garanties par la constitution 153

Section I : La liberté d'opinion 153
Section II : La liberté d'expression 156
Section III : La liberté d'association et de regroupement 157

CHAPITRE V :
Le droit d'être remunéré en contre partie du travail fourni 159

Section I : Les éléments de la rémunération des agents de la Fonction Publique 162

Paragraphe I : Le traitement de base 163
Paragraphe II : Les indemnités et primes .. 164
Paragraphe III : Les avantages en nature .. 172
Section II : La régle du service fait 173

Paragraphe I : Le principe 173
Paragraphe II : Les effets 174
Paragraphe III : Les dérogations 175
Paragraphe IV : Cas de l'agent empêché d'assurer le service par suite d'une garde à vue ou d'une détention préventive 176
Paragraphe V : Cas où le service n'a pas été réellement fait ou a été mal fait 179

CHAPITRE VI :
Le droit à la protection 181

Section I : Protection de l'agent contre les conséquences dommageables de ses propres fautes de service qu'il commet de bonne foi 181
Section II : Protection de l'agent contre les agressions dont il pourrait être victime 184
Section III : Protection sociale des agents de la Fonction Publique 189

Paragraphe I : Les aides pour charges familiales 189
Paragraphe II : Protection contre les risques de maladies et d'accidents 194

1 - Protection contre les risques de maladies et d'accidents n'ayant aucun lien avec le service 195
- Droits 195
- Les bénéficiaires 196
- Premier régime général d'assurance maladie.. 197
- Deuxième régime d'assurance maladie 200
- Troisième régime d'assurance maladie 201

2 - Les accidents de travail et les maladies professionnelles 201
A- Définitions 202
B- Les droits reconnus aux agents 203
C- Formalités administratives 204

Paragraphe III : Protection de la famille en cas de décès de l'agent 207

CHAPITRE VII :
Le droit aux décorations et au maintien des situations administratives acquises 209

Section I : Le droit aux décorations 209

Paragraphe I : Les médailles des ordres nationaux 209
Paragraphe II : La médaille de travail 210
Paragraphe III : Les médailles particulières 211

Section II : Le droit au maintien des situations administratives acquises 212

CHAPITRE VIII :
Les droits reconnus aux agents de la Fonction Publique après la cessation définitive de leurs fonctions 215

Section I : Eléments historiques 216
Section II : Droits reconnus au profit de l'agent lui-même après la cessation définitive de ses fonctions 217
Sous-section I : Les pensions de retraite, la protection sociale et les indemnités à caractère familial 218

Paragraphe I : La pension de retraite 218

I - Le financement du régime de la retraite 218

II - Les conditions d'acquisition du droit à la pension de retraite 220
III - La détermination du montant de la pension de retraite 221
1 - La rémunération d'activité 221
2 - La période prise en considération pour la liquidation de la pension de retraite 225
3 - Le pourcentage à appliquer à la rémunération d'activité lors de la liquidation de la pension de retraite 235

IV - Le payement des pensions de retraite .. 236
V - La révision du montant de la pension de retraite 240

Paragraphe II : Protection sociale des agents bénéficiaires d'une pension de retraite 244

Sous-section II : L'allocation de vieillesse 245
Sous-section III : Remboursement des contributions au régime de la retraite 246
Sous-section IV : Indemnisation du préjudice dû à une incapacité permanente résultant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle 247

Paragraphe I : Définition de l'incapacité permanente 248
Paragraphe II : Indemnisation de l'incapacité permanente 248

Section III : Les droits reconnus aux ayants droit des agents décédés 251

Paragraphe I : Recouvrement des créances dues à l'agent décédé 252
Paragraphe II : La pension de retraite du conjoint survivant et la pension temporaire de retraite d'orphelins 252

Paragraphe III : Allocation de vieillesse du conjoint survivant et allocation temporaire de vieillesse d'orphelins 259
Paragraphe IV : Le capital décès 259
Paragraphe V : La protection sociale des ayants droit de l'agent décédé 267
Paragraphe VI : Droits reconnus au cas où l'agent décéde suite à un accident de travail ou à une maladie professionnelle 273

CHAPITRE IX :
La défense collective des droits des agents de la Fonction Publique 273

Section I : Le droit syndical 273

Paragraphe I : Reconnaissance du droit syndical dans la Fonction Publique 273
Paragraphe II : Procédure de constitution des syndicats 274

Section II : Le droit de grève 283

Paragraphe I : Notion de grève 284
Paragraphe II : La reconnaissance du droit de grève dans la Fonction Publique 285
Paragraphe III : l'exercice du droit de grève dans la Fonction Publique 292
Paragraphe IV : Les effets de la grève sur la situation des agents 297

CHAPITRE X :
La défense individuelle des droits des agents de la Fonction Publique 301

Section I : Moyens de défense préalables à la prise de décision administrative 301
Sous-Section I : L'obligation de consulter des organes représentatifs ou techniques 301

Paragraphe I : Les commissions administratives paritaires 302
Paragraphe II : Les organes assimilés aux commissions administratives paritaires 303
Paragraphe III : Les commissions médicales 304

Sous-Section II : Les garanties légales 305
Section II : Moyens de défense postérieurs à la prise de décision administrative 306
Sous-section I : Les recours administratifs 306
Sous-section II : Les recours juridictionnels 307

Paragraphe I : Les recours en annulation 308

I - Nature des actes administratifs pouvant faire l'objet d'un recours en annulation 308
1 - Les actes administratifs insusceptibles de recours en annulation 309
2 - l'intérêt pour agir 313

II - Les délais de recours en annulation 315
III - Déroulement des procès se rapportant aux recours en annulation 328
1 - la saisine du tribunal administratif 328
2 - l'instruction du procès 337
3 - le prononcé du jugement de la chambre de première instance 338
IV - L'exécution des jugements ou arrêts 341

Paragraphe II : Les recours en indemnisation 349
Paragraphe III : Les recours en matière d'accidents de travail et de maladies professionnelles 352

Volume III :
- Les obligations du fonctionnaire
- Le régime disciplinaire dans la Fonction Publique

Chapitre Premier
Les obligations se rapportant à l'exercice des fonctions

Chapitre II
Les obligations qui revêtent un aspect moral

Chapitre III
Les obligations spécifiques à certains corps ou à certains grades particuliers de la Fonction Publique

Chapitre IV
Les obligations des agents de la Fonction Publique après la cessation définitive de leurs fonctions

Chapitre V
Les infractions disciplinaires que peuvent commettre les agents de la Fonction Publique

Chapitre VI
La punition administrative des agents de la Fonction Publique pour manquement à leurs obligations professionnelles

Chapitre VII

Les autres mesures administratives à caractère disciplinaire pouvant être prises à l'encontre des agents de la Fonction Publique

Conclusion

Cet ouvrage, traite en quatre volumes de l'ensemble des questions juridiques concernant le fonctionnaire Tunisien. Il se base sur les textes juridiques en vigueur et la jurisprudence administrative; il met en exergue les profondes réformes introduites depuis le 7 novembre 1987 et fait référence à l'état du droit comparé en la matière.

Dans un volume préliminaire, les auteurs donnent un aperçu historique sur l'organisation des pouvoirs publics et de l'Administration en Tunisie durant les quatre derniers siècles et présentent le cadre général du droit de la fonction publique (organisation et fonctionnement des services, situation des agents, répartition des effectifs, système de fonction publique). Les auteurs font également état du programme de mise à niveau de l'Administration.

Le volume I est consacré à la carrière des agents de la fonction publique depuis leur recrutement jusqu'à la cessation définitive de leurs fonctions (accès, stage, titularisation, positions, évaluation des performances, changement d'affectation, intégration, cessation des fonctions).

Le volume II traite des droits des agents durant leur carrière et après la cessation de leurs fonctions, ainsi que des moyens juridiques dont ils disposent pour la défense collective et individuelle de leurs droits.

Le volume III est consacré aux obligations auxquelles sont astreints les agents et traite du régime disciplinaire dans la fonction publique.

ISBN : 9973 - 828 - 35 - 6
Le Fonctionnaire en Droit Tunisien
Volume II
Contributions à la Littérature d'Entreprise
© Editions C.L.E. 2000
96, Rue Yougoslavie - 1001 Tunis
Tél. : 345 095 - Fax : 349 796
Site web : editions-cle.com
E-mail:dg@editions-cle.com

Prix : 12,500 DT